744 (2012-2013) — N° 1
744 (2012-2013) — N° 1

PARLEMENT WALLON

SESSION 2012-2013

29 JANVIER 2013

PROJET DE DÉCRET

modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

5[e] session de la 9e législature

site internet : www.parlement-wallon.be
email : mail@parlement-wallon.be

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le projet de décret vise à jeter les bases d'une modernisation du fonctionnement de nos administrations locales en :

— transposant dans le code les principes de la Déclaration de politique régionale 2009-2014 relatifs aux nouveaux mécanismes permettant d'encadrer les Pouvoirs locaux;

— faisant évoluer le statut applicable aux grades légaux.

L'objectif poursuivi est l'implémentation d'un nouveau schéma organisationnel des administrations locales et provinciales dans le but d'améliorer le fonctionnement de celles-ci. Les modifications apportées au Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ainsi qu'à la Loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS poursuivent cet objectif.

Les instruments

Un des objectifs de la réforme est, notamment, de consacrer et donc de fournir aux acteurs de celle-ci, les outils nécessaires et utiles à une meilleure organisation des pouvoirs locaux et provinciaux. Le contrat d'objectifs, le comité de direction, l'Organigramme, des responsabilités accrues des directeurs généraux et financiers – c'est la cas notamment des avis de légalité-, sont autant d'outils qui, utilisés selon le « mode d'emploi » décrit dans les textes en projet, participeront à l'atteinte des objectifs poursuivis par la réforme. Il appartient ensuite aux différents acteurs - grades légaux et responsables politiques -, de donner vie à ces derniers et de les exploiter pleinement.

Les présents textes consacrent et matérialisent ces outils opérationnels déjà usités, sous différentes formes, dans de nombreuses structures administratives, qu'elles soient grandes ou petites. Est ainsi définit ainsi un nouveau schéma organisationnel des Pouvoirs locaux.

Le contrat d'objectif a tout d'abord pour but de clarifier, après concertation et donc dialogue au sein du comité de Direction, les tâches dévolues à chacun. Pour rappel, il appartient bien aux seuls aux élus de déterminer les objectifs politiques. Il appartiendra ensuite au directeur général, après concertation des services et notamment du Directeur financier et du collège, dans le cadre du contrat d'objectifs d'identifier quelles sont les ressources à disposition pour y parvenir de décliner ces objectifs politiques en termes opérationnels.

Concrètement : le collège, dans son programme de politique générale prévoit la rénovation d'un tronçon de voirie.

Le Contrat d'objectifs identifiera :

— les moyens humains et financiers disponibles;

— à défaut, les ressources financières nécessaires ou la capacité d'emprunt;

— les subsides éventuellement obtenus ou à obtenir pour ce faire;

— les règles applicables en matière de marchés publics;

— l'organisation des services utile ou nécessaire pour ce faire;

— les dispositions particulières à prendre durant les travaux en termes de sécurité notamment;

— etc.

Que les structures soient grandes ou petites, il faut répondre à ces questions et traduire opérationnellement les objectifs politiques identifiés dans le programme de politique générale. Il s'agit là d'un outil simple, souple et évolutif.

Il ne sera ainsi pas demandé au directeur général de participer physiquement à l'asphaltage de la voirie mais là où le directeur général voit son rôle accru c'est dans la concertation nécessaire préalable à l'élaboration du contrat d'objectifs. Il s'agira pour lui d'identifier les étapes nécessaires à la réalisation des objectifs et ensuite de mettre en œuvre dans les meilleures conditions ceux-ci dans le souci constant de la qualité des services rendus aux publics (citoyens, entreprises,…).

La réforme apporte et consacre tous les outils nécessaires : structure du contrat d'objectifs, enceinte de discussion (comité de direction), prévoit l'évaluation constante du contrat d'objectifs, avis systématique accompagnant les délibérations, les gardes fous nécessaires en matière d'évaluation notamment (entretiens périodiques, chambre de recours,…).

La présente réforme fournit les outils et le mode d'emploi, il appartient ensuite aux acteurs d'en faire une utilisation optimale encore une fois dans le seul but d'amélioration des services rendus. Il est dès lors possible que les questions techniques abordées par le directeur général dans le cadre de la concertation apportent un éclairage neuf sur la décision politique ou sa mise en œuvre.

Le contrat d'objectifs : Il est nécessaire de faciliter la mise en cohérence de l'action de l'autorité politique et de l'administration. L'outil qui permettra notamment cette coordination est le Contrat d'objectifs. Il visera à traduire les axes politiques identifiés dans le programme de politique générale ou PST en termes opérationnels et actions concrètes. Conclu entre l'Exécutif et le directeur général et son administration, il traduira le programme de politique générale en missions et objectifs à atteindre. Il les déclinera en initiatives et projets concrets et contiendra une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre. Ces derniers seront concertés entre le collège et le directeur général. Le contrat d'objectifs impliquant l'administration dans son ensemble, il est primordial que le comité de direc-

tion, ayant vocation à connaitre de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, en soit saisi également. Il résulte notamment de ce qui précède qu'il n'appartient pas au directeur général de déterminer les objectifs politiques.

Les modifications apportées au Code de la Démocratie locale et de la décentralisation et à la Loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS décrivent sa mise en œuvre.

Le contrat d'objectif est évalué annuellement et adapté au besoin. Il en va ainsi par exemple en cas de renversement de majorité.

La réalisation des objectifs contenus dans le contrat d'objectif, la manière dont ils sont exécutés, les compétences mises en œuvre pour y parvenir,… font partie intégrante de l'évaluation du directeur général.

Le comité de direction **:** Organe administratif, le comité de direction, sera systématiquement institué dans les communes de 10 000 habitants et plus. Il s'agit d'une structure collégiale permettant, à la fois, d'assurer le suivi du Contrat d'objectifs, de renforcer le rôle du directeur général en tant que chef du personnel et de l'organisation des services et, de créer le principal lieu d'échanges interactifs entre l'ensemble des services.

A cette fin, il sera composé au minimum du directeur général, du directeur financier et, le cas échéant, du directeur général adjoint. En fonction d'une procédure à mettre en place au sein de chaque pouvoir local, y seront associés le directeur général et le directeur financier du CPAS, le Directeur des travaux, le responsable GRH.

Il connait toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, et à la mise en œuvre du Contrat d'objectifs. Les projets de budget et l'ensemble des documents connexes à celui-ci font l'objet d'une concertation au sein du comité de direction,. Il se réunira dès lors obligatoirement à cette occasion y compris dans les communes comptant moins de 10 000 habitants.

L'organigramme : Sur base d'un projet établi par le directeur général et discuté en comité de direction,, le collège communal arrête l'organigramme des services communaux.

Cet outil représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction,.

Le recrutement : le rôle de chef du personnel du directeur général est renforcé par sa participation effective et systématique à toute procédure relative à la gestion des ressources humaines. Il est ainsi associé à toute procédure de recrutement et, avec voix délibérative, fait partie du jury d'examen.

Il est également prévu que le directeur général arrête le projet d'évaluation et le transmet à l'intéressé et au collège.

Le disciplinaire : Le rôle de chef du personnel est également affirmé en confiant au directeur général, sans préjudice de la compétence du Collège, la compétence d'infliger des sanctions mineures (avertissement et réprimande).

Une procédure d'évocation est ouverte au Collège.

L'évaluation : Jusqu'ici, les grades légaux ne faisaient l'objet d'aucune forme d'évaluation. À l'instar d'autres niveaux de pouvoir, il était primordial que les fonctionnaires dirigeants d'une collectivité locale soient soumis à une évaluation obligatoire.

Sur base d'une description précise de la fonction et de critères objectifs, l'évaluation des grades légaux est systématisée et les modalités (cycle, critères, conséquences,…) sont arrêtées par le Gouvernement.

Elle est effectuée par un collège d'évaluateurs composé des membres du collège accompagnés de « pairs » et, éventuellement, d'un expert externe. L'évaluation portera notamment sur la réalisation des objectifs précisés, s'agissant du directeur général, dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, et surtout, sur les compétences mises en œuvre pour y parvenir. L'ensemble des débats ainsi que les positions exprimées par chacun des membres du collège d'évaluation seront portés au procès-verbal.

Une attention particulière sera portée aux éventuelles incompatibilités dont seraient frappés les « pairs » amenés à composer le collège d'évaluateurs. Il conviendra que ces derniers exercent ou aient exercé dans des structures d'importance similaire à celle où œuvre le grade légal évalué.

Une nouvelle classification est opérée. Ainsi, un grade légal pourra, en cas d'évaluation excellente, se voir attribuer une bonification financière équivalente à une augmentation annuelle. En cas de deux évaluations défavorables successives, la procédure d'inaptitude professionnelle pourra être mise en œuvre.

Enfin, si le reclassement des agents promus peut s'opérer sans difficulté, il convient de préciser que, s'agissant des agents recrutés, avant ou après l'entrée en vigueur de la présente réforme, rien n'interdit aux entités concernées d'opérer, si les besoins des services le requièrent et dans le respect des conditions d'accès à un emploi public, le reclassement de ces derniers.

Les barèmes : Des compétences précisées, des missions élargies, des responsabilités accrues ainsi que la mise en œuvre d'une évaluation effective, sont autant de dispositions justifiant une revalorisation barémique significative.

Dans ce cadre, le projet de réforme prévoit une augmentation minimale de 5 000 € bruts/annuels applicable à l'ensemble des grades légaux laquelle s'inscrit dans un ensemble proposant une nouvelle classification des catégories fixées pour le calcul de la rémunération.

L'article 1124-6 §1er contient actuellement 22 catégories de communes auxquelles sont associés les barèmes des grades légaux y afférents. Une rationalisation est opérée afin de d'identifier 5 catégories. Chacune des communes se voit ainsi classée dans la catégorie immédiatement supérieure à l'exception des communes comptant plus de 150 000 habitants.

Qui plus est, les barèmes sont arrondis, le montant actuel résultant du passage à l'Euro.

L'adaptation des barèmes est toutefois contenue à une augmentation limité à un montant minimum de 2 500 € par rapport à l'échelle en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du présent décret. Le solde éventuel sera attribué à l'issue de la première évaluation favorable.

Les missions

Une vision actualisée de la gestion locale et provinciale impliquait une réforme profonde du rôle des fonctionnaires dirigeants.

Les missions de ces derniers, le moment et le cadre de leur intervention au sein des processus décisionnels ont dès lors été revus et renforcés.

Le directeur général : le changement de dénomination n'est pas anodin. Il traduit la volonté du législateur de lui voir confier la direction générale des services.

D'une part, ses missions se voient consolidées. Il est ainsi chargé :

— de la préparation et l'exécution des axes politiques fondamentaux contenus dans le programme de politique générale;

— de la préparation des dossiers soumis aux organes de décision;

— de la présidence du comité de Direction;

— de la mise sur pied du système de contrôle interne.

D'autre part, le rôle du directeur général en qualité de chef du personnel est affirmé :

— il dirige et coordonne les services communaux;

— il participe activement au recrutement du personnel;

— il lui est attribué une compétence disciplinaire;

— il participe activement à l'évaluation du personnel.

Enfin, il lui revient de se prononcer sur la légalité des décisions. A cet effet, il transmettra des conseils juridiques et administratifs au Conseil communal et au Collège communal. Ces avis et conseils seront annexés, selon le cas, à la décision du Collège communal ou du Conseil communal et transmis, le cas échéant, au Directeur financier.

L'article L1124-15 tel que modifié par le présent décret prévoit que dans les communes de 10 000 habitants, le conseil peut adjoindre au directeur général un fonctionnaire auquel il sera donné le titre de directeur général adjoint. La version actuelle du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation prévoyait déjà cette possibilité mais avec une limitation à 60 000 habitants. La notion est également introduite dans la Loi du 8 juillet 1976 organique des Centres publics d'action sociale.

Il est ainsi prévu que le directeur général adjoint aide le directeur général dans l'exercice de ses fonctions. Il convient également de préciser que les textes prévoient désormais les attributions légales du directeur général et ajoute que, sous le contrôle du collège, il dirige et coordonne les services communaux. Il lui appartiendra donc, en qualité de chef du personnel de proposer une répartition des tâches avec le directeur général adjoint laquelle devra être avalisée par le collège. C'est donc sous la responsabilité fonctionnelle du directeur général que le directeur général adjoint accomplira ses missions.

À titre d'exemple, il appartient au directeur général, dans le cadre de sa mission d'évaluation de la politique de gestion des ressources humaines, d'attirer l'attention du conseil quant à la nécessité de prévoir le poste de directeur général adjoint. Rappelons que le directeur général est également chargé de l'élaboration des statuts du personnel et donc de la rédaction des profils de fonctions, dont celle du directeur général adjoint.

Le Directeur financier : Il est fait du receveur le « gardien » de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration dès le début du processus décisionnel. Il lui appartiendra d'apporter son avis sur tout dossier ayant un impact financier mais également, d'initiative, de formuler à l'attention du Collège toutes suggestions susceptibles d'accroître l'efficacité et l'efficience des moyens engagés, de réaliser des économies ou des recettes.

Le receveur communal se voit ainsi assimilé à l'Inspecteur des finances (locales). L'avis de celui-ci est requis en amont de la procédure. Il en est fait un Directeur financier.

L'élément central de la réforme s'agissant spécifiquement du receveur consiste en l'abandon de sa responsabilité pécuniaire et patrimoniale ainsi que l'obligation de cautionnement concomitante.

Pour rappel, le receveur a aujourd'hui l'obligation de reverser à la caisse communale le montant des dépenses rejetées de son compte par la tutelle suite, par exemple, au constat d'illégalité d'une décision. Il en est fait ainsi le garant de la légalité des décisions sur son propre patrimoine.

Il est constaté que cet état de fait constitue une source de blocage importante et, qui plus est, ne correspond plus au rôle stratégique que la réforme entend faire jouer au futur directeur financier. Ainsi, il est proposé de déplacer le plus en amont possible de la procédure l'intervention du receveur. Il lui sera dorénavant demandé de rendre un avis de légalité motivé sur tout projet de décision ayant un impact financier et budgétaire égal ou supérieur à 22 000 euros sur la commune/province. En deçà, il pourra, d'initiative, rendre un avis pour les décisions ayant un impact financier situé entre 5 500 et 22 000 euros. Il pourra enfin être sollicité par l'auteur de l'acte.

La présente réforme entend renverser la présomption de responsabilité telle qu'actuellement prévue par l'article L1124-42, §3 du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation. Il en résulte que « l'invitation » de combler le déficit, notamment à la suite d'un rejet au compte de certaines dépenses par l'autorité de tutelle, ne pourra donc plus lui être opposée, hormis les cas de vol ou de perte. Il se voit de la sorte exonéré de cette responsabilité et la procédure prévue aux article 60 du règlement général sur la comptabilité communale et 62 du règlement général sur la comptabilité provinciale tels que modifiés est activée.

Enfin, il importe de rappeler que les cas de rejet aux comptes tel qu'évoqués ci-avant sont rarissimes. En

effet, selon la jurisprudence du Conseil d'État, le compte communal est « une réalité qui expose ce qui s'est effectivement réalisé pendant l'exercice ». Dès lors, l'autorité de tutelle ne peut plus rejeter que les dépenses liées à des décisions annulées (pour autant que l'annulation ait eu lieu dans un délai raisonnable – moins de 22 mois selon le Conseil d'État) et non notifiées. Tenant compte de ce fait, seules peuvent être réellement rejetées des comptes les erreurs matérielles (inscriptions comptables erronées).

Il est à noter que les Circulaires relatives à l'élaboration des budgets des Communes et des CPAS de la Région wallonne et des provinces pour l'année 2013, recommandent la création d'un article budgétaire pouvant recueillir les dépenses rejetées par l'autorité de tutelle.

Les conditions d'accès

Au recrutement : il convenait d'adapter les critères et conditions de recrutement aux nouvelles exigences de la fonction. Les tâches évoluant de manière significative vers, notamment, le management, la gestion et le suivi de projet, la mise en place d'outils d'aide à la décision, les conditions d'accès se voient renforcées.

Les conditions de participation à l'examen, les modalités de son organisation, la composition du jury, l'ordre et le contenu des épreuves ainsi que le mode de cotation seront détaillés dans le règlement de recrutement. L'examen comportera, au minimum, une épreuve d'aptitude professionnelle permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances requises pour exercer les fonctions qui leurs seraient dévolues, ainsi qu'une épreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management.

Les fonctions sont également accessibles par mobilité. Cette dernière n'est toutefois plus prioritaire. Une entité pourra dispenser le candidat directeur général ou financier en fonction dans une autre entité du même ressort de certaines épreuves.

Par promotion : parce qu'il est également opportun de permettre aux agents de la fonction publique locale de valoriser l'expérience et les compétences acquise tout au long de leur carrière, l'accès à une fonction de management doit pouvoir, sous certaines conditions et en fonction de la composition de l'administration locale, être accessible par promotion.

Ainsi, il appartiendra au conseil communal de désigner le ou les grade(s) dont les agents doivent être titulaire(s) pour pouvoir postuler l'emploi de directeur général, de directeur général adjoint et de Directeur financier.

Concrètement, lorsqu'il y a moins de deux agents de niveau A au sein de l'administration locale, l'accès peut être ouvert aux agents de niveau B, C3, C4 et D6 disposant de dix années d'ancienneté au moins dans ces niveaux.

Le stage : s'agissant des plus hautes fonctions administratives, il est apparu essentiel de subordonner la nomination à une période de stage. Celle-ci aura une durée d'un an et aura pour but de permettre au grade légal concerné de faire preuve de ses compétences dans la gestion effective de son administration. Il est également essentiel de lui permettre de développer ses compétences spécifiques. C'est pourquoi la période de stage pourra être prolongée d'un an si le certificat de management n'est pas détenu au moment du recrutement, permettant ainsi au candidat de suivre la formation requise. Le stage revêt donc un caractère obligatoire, seule sa durée est variable.

Durant cette période, le stagiaire sera accompagné sous la forme d'un « tutorat » ou d'un « coaching » personnalisé par un grade légal en fonction et disposant d'une certaine expérience.

Le certificat de management public : ce certificat, et la formation de niveau universitaire qui l'accompagne, ou tout autre titre équivalent délivré par un organisme agrée par le Gouvernement sur avis du Conseil régional de la formation, a pour objectif de mettre à la disposition des cadres dirigeants des pouvoirs locaux les outils nécessaires à un management public moderne.

La formation, nécessairement tournée vers l'action et la pratique, même si elle sera pluridisciplinaire, devra essentiellement viser à faire acquérir une qualification professionnelle spécialisée et de haut niveau en matière de management.

Les grades légaux en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent décret en seront dispensés.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Articles 1er et 2

Ces dispositions visent à abroger la procédure relative au reclassement des communes en vertu de l'article L1124-7 du Code compte tenu de la revalorisation des traitements dans le cadre de la réforme du statut pécuniaire des directeurs généraux et financiers.

Article 3

L'article L1124-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation est abrogé car inutile compte tenu de l'inexistence de communes de moins de 1 000 habitants.

Il est remplacé par une disposition détaillant le contenu et la procédure d'élaboration du contrat d'objectifs.

Ce dernier contient la traduction en termes stratégiques et opérationnels des axes politiques contenus dans le programme de politique générale.

Il contient également une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

Ce rapport est rédigé par le directeur général dans les six mois du renouvellement intégral du Conseil communal ou dans les six mois suivant sa nomination sur la base de la lettre de mission que lui aura préalablement remis le Collège communal.

Son actualisation est annuelle mais son contenu peut être adapté en cours d'année sur demande expresse du directeur général.

Article 4

La modification de l'article L1124-2 vise à déterminer les modalités de nomination du Directeur général. La nomination définitive a lieu à l'issue du stage.

Ce grade est accessible par recrutement, par promotion et par mobilité.

Article 5

L'article 1124-4 du même code détaille les missions du Directeur général. Cet article traduit deux axes de la réforme du statut du directeur général : d'une part, la consolidation de ses missions et, d'autre part, l'affirmation de son rôle de chef du personnel.

Il est ainsi chargé de la préparation et l'exécution des axes politiques fondamentaux contenus dans le programme de politique générale, de la préparation des dossiers soumis aux organes de décision, de la présidence du comité de direction, de la mise sur pied du système de contrôle interne, de la direction et de la coordination des services communaux,…

Après concertation avec le Comité de direction, le directeur général est également chargé de la rédaction des projets d'organigramme, de cadre organique et des statuts du personnel.

Article 6

L'article L1124-5 du même code traite de l'interdiction de cumul d'activités professionnelles du directeur général. Sont exceptés de la notion de revenus issus de l'activité professionnelle, les jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et les revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Ce dernier ne peut cumuler des activités professionnelles sauf autorisation accordée par le conseil.

Il est à noter que le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. C'est le cas par exemple de toute charge attachée à la fonction exercée par le directeur général ou une fonction liée à l'enseignement ou la formation.

Article 7

L'article L1124-6 est remplacé afin de prévoir une nouvelle classification des échelles barémiques afférente à la fonction de directeur général.

L'article 1124-6 §1er contient actuellement 22 catégories de communes auxquelles sont associés les barèmes des grades légaux y afférents. Une rationalisation est opérée afin de d'identifier 5 catégories. Chacune des communes se voit ainsi classée dans la catégorie immédiatement supérieure à l'exception des communes comptant plus de 150 000 habitants.

Qui plus est, les barèmes sont arrondis, le montant actuel résultant du passage à l'Euro.

Article 12

À l'article L1124-15, les mots « de 60 000 habitants » sont supprimés et remplacés par les mots « de 10 000 habitants ».

À l'instar de la disposition prévoyant l'instauration d'un comité de direction dans les communes de 10 000 habitants et plus, il est apparu nécessaire, compte tenu des missions nouvelles dévolues au Directeur général, de prévoir la possibilité de nomination d'un directeur général adjoint. Le seuil à partir duquel cette faculté trouve à s'appliquer est ainsi ramenée à 10 000 habitants.

Article 13

La notion d'empêchement n'est pas définie s'agissant du directeur général. Qui plus est, cette situation ne trouve pas à s'appliquer aux grades légaux. L'article L1124-17 alinéa 2 est modifié en conséquence.

Article 14

L'article L1124-19 prévoit les modalités de remplacement du directeur général en cas d'absence ou de vacance d'emploi. Le collège communal désigne un directeur général faisant fonction en cas d'absence du directeur général ou de vacance de l'emploi. Pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours, le collège peut déléguer au directeur général la désignation de l'agent appelé à le remplacer.

Article 15

L'article L1124-20 est remplacé. Il prévoit une simplification du traitement alloué au directeur général faisant fonction. Durant l'exercice de ses fonctions, ce dernier de l'échelle de traitement du directeur général en titre.

Article 16

L'article L1124-21 § 1[er] est supprimé et remplacé afin de prévoir la faculté pour le conseil communal de créer la fonction de directeur financier dans les communes comptant 10 000 habitants et moins.

Par ailleurs, il ne peut toutefois être nommé directeur financier d'une autre commune, ni directeur financier du centre public d'action sociale d'une autre commune.

Les prestations totales ne pourront en aucun cas porter le volume global de toutes les activités cumulées à plus de 1,25 fois la durée de travail de l'emploi à temps plein.

Le conseil communal et le conseil de l'action sociale déterminent de commun accord la répartition du temps de travail du directeur financier au profit des deux institutions, dans le respect de la limite maximale d'1,25 fois visée à l'alinéa 2. La charge salariale incombant respectivement à la commune et au CPAS est proportionnelle au temps de travail presté au profit de chacune des deux institutions.

Article 17

Les nouveaux paragraphes 1[er] et 2 de l'article L1124- 22 déterminent les modalités de nomination du directeur financier.

Article 18

Les conditions requises pour pourvoir au poste de directeur financier ont évolué. Compte tenu de la difficulté potentielle de réunir pareilles conditions afin de remplacer un directeur financier absent, il est dorénavant admis qu'il puisse être fait appel à un agent ne réunissant pas les conditions susvisées. L'article L1124-22, § 3, alinéa 4 est modifié en conséquence.

Article 19

L'article L 1124-25 est remplacé comme suit : « le directeur financier remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la commune.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé :

1° de l'utilisation efficace et économiques des ressources;

2° de la protection des actifs ».

Articles 20 et 21

Ces articles abrogent les articles L1124-26 à L1124-34 et L1124-36.

Article 22

Cet article opère une modification d'ordre formel induite par la réforme.

Article 23

L'article L1124-38 du même code traite de l'interdiction de cumul d'activités professionnelles du directeur financier. Ce dernier ne peut cumuler des activités professionnelles sauf autorisation accordée par le conseil.

Il est à noter que le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. C'est le cas par exemple de toute charge attachée à la fonction exercée par le directeur financier.

Article 25

L'article L1124-40 énumère les missions du directeur financier. En fonction des montants identifiés dans l'article, ce dernier est notamment amené à donner, obligatoirement ou d'initiative, un avis de légalité sur toute décision du conseil ou du collège ayant une incidence financière. À l'instar d'un inspecteur des finances, l'avis du directeur financier se conclut par une mention favorable ou défavorable.

L'avis du directeur financier fera partie intégrante du dossier qui sera, le cas échéant, soumis à tutelle.

Article 26

L'article L1124-41 du même Code est abrogé. Cette disposition était rendue superflue par le contenu du § 2 de l'article L1124-40.

Article 27

L'article L1124-42 est remplacé par une disposition relative à la vérification de l'encaisse.

Article 28

L'article L1124-43 est remplacé par une disposition fixant la compétence du directeur financier en matière de recouvrement à charge du contribuable.

Article 29

L'article L1124-44 détermine la responsabilité du directeur financier et du receveur régional et la mission des agents spéciaux qui sont responsables des recettes dont le recouvrement leur est confié.

Article 30

L'article L1124-45 fixe les modalités relatives au compte de fin de gestion.

Article 31

Cet article opère une réécriture de l'article L1124-49.

Article 32

L'article L1124-50 est remplacé par une disposition prévoyant l'évaluation des grades légaux par le Collège communal.

Article 33

L'article L1125-1 relatif aux incompatibilités est complété par un 12° : dorénavant ne peuvent faire partie des conseils communaux ni des collèges communaux les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec le directeur général, le directeur général adjoint s'il échet ou le directeur financier de la commune

Article 34

Cet article abroge l'article L1132-1.

Article 35

Cet article ajoute deux nouveaux articles au Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

L'article L1211-2 prévoit qu'il appartient au conseil communal d'arrêter l'organigramme des services. Ce dernier représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au Comité de direction

L'article L1211-3 instaure le comité de direction. Sa mise en place est obligatoire au sein des communes dont le nombre d'habitants est égal ou supérieur à 10 000. Il a vocation à connaître de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Ainsi, y pourront y être discutés les points relatifs à la mobilité du personnel, y seront concertées les notes préparatoires au budget ou les projets d'organigramme ou de cadre.

Il est présidé par le directeur général et accueille d'office le directeur financier. En fonction des thématiques, il sera élargi aux responsables de services.

Par ailleurs, les Comités de direction de la commune et du CPAS tiennent des réunions conjointes au moins deux fois par an.

Article 36

L'article L1215-8 est complété afin de prévoir une compétence disciplinaire au directeur général. Ce dernier est dorénavant autorisé à infliger les sanctions de l'avertissement et de la réprimande. Il prévoit également les modalités de recours y afférentes. Ainsi, le collège peut évoquer la décision du directeur général. A défaut, celle-ci devient définitive.

Article 37

L'article L1217-1 arrêté le principe de l'octroi d'une indemnité correspondant à trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamées en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle des directeurs généraux, directeurs généraux adjoints, receveurs et greffiers.

Articles 38 à 42

Ces articles ont trait à la Chambre de recours laquelle connait :

1. des recours à l'encontre des décisions de démission d'office et de licenciement pour inaptitude professionnelle;
2. des recours introduits par les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints, directeurs financiers, des greffiers ou receveurs des provinces à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation.

Cette Chambre est composée de :

1) un président et un vice- président;

2) 11 assesseurs effectifs et 11 assesseurs suppléants.

Elle est assistée par un greffier effectif et un greffier suppléant.

Le président et le vice-président sont désignés par le Gouvernement parmi les magistrats effectifs ou honoraires.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par l'Union des Villes et Communes de Wallonie. Un assesseur effectif et un suppléant font partie de l'Association des Provinces wallonnes.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés par chaque organisation syndicale représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des secrétaires communaux et de CPAS.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des receveurs communaux et de CPAS.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés parmi les greffiers provinciaux.

Les assesseurs désignés doivent être agrées par le Gouvernement. Le refus d'agrément est soumis au Comité C.

Les greffiers effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement parmi les agents du niveau A de la Région.

La Chambre de recours ne délibère valablement qu'au nombre de 8 membres au moins soit le président ou le vice président, sept assesseurs parmi lesquels deux représentants des organisations syndicales et deux représentants de l'UVCW et de l'APW ainsi que deux représentants de la fédération concernée ou un greffier.

Article 43

L'article L2212-76 fixe une nouvelle condition d'incompatibilité. Dorénavant, ne peuvent être parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale, le greffier, le directeur financier ou le gouverneur et un membre du collège ou du conseil provincial.

Article 44

L'article L4142-1§2 est complété de manière à introduire une nouvelle condition d'inéligibilité.

Articles 45 et 46

Ces articles contiennent des modifications d'ordre formel.

Article 47

Cet article opère une adaptation des statuts des greffiers et receveurs provinciaux par analogie avec les dispositions applicables aux communes

Article 48

Cet article abroge les articles L2212-69, L2212-70, L2212-71 et L2212-72

Article 49

Cet article exclut du champ d'application de l'arrêté royal N°519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des CPAS qui ont un même ressort le Directeur général et le directeur financier. En effet, des nouvelles dispositions relatives à la mobilité ont été introduites dans le décret.

Articles 50 à 53

Ces articles fixent l'entrée en vigueur de certaines dispositions.

PROJET DE DÉCRET

modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville est chargé de présenter au Parlement wallon le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1er

Dans l'article L1121-3, alinéa 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots «L1124-6 à L 1124-8» sont remplacés par « L1124-6 et L 1124-8».

Art. 2

À l'article L 1123-15, § 1er du même Code, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 2 est abrogé;

2° l'alinéa 5 est abrogé;

3° à l'alinéa 3 les mots « aux alinéas 1 et 2 », sont remplacés par les mots « à l'alinéa 1 ».

Art. 3

L'article L1124-1 du même Code est remplacé par ce qui suit :

«Art. L1124-1. Le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du directeur général et qui ressortent du programme de politique générale, ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'alinéa 1er, et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

Le contrat d'objectifs est rédigé par le directeur général sur base et dans les six mois de la réception de la lettre de mission que lui aura remis le collège communal à l'occasion du renouvellement intégral du conseil communal ou du recrutement du directeur général.

Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1° la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de directeur général;

2° les objectifs à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale;

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués;

4° l'ensemble des missions qui lui sont conférées par le présent Code et notamment sa mission de conseil et de disponibilité à l'égard de l'ensemble des membres du conseil communal.

Une concertation a lieu entre le directeur général et le collège communal sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs Le directeur financier y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du directeur général sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le collège communal.

L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Sur demande expresse du directeur général, le contrat d'objectifs peut être adapté par le collège en cours d'année. Il est communiqué au conseil.»

Art. 4

L'article L1124-2 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-2, §1. Le directeur général est nommé par le conseil communal aux conditions fixées à l'article L1212-1 et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement. Il est pourvu à l'emploi dans les six mois de la vacance.

La nomination définitive a lieu à l'issue du stage

§2. Le statut administratif du directeur général est fixé par un règlement établi par le conseil communal et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement.

L'emploi de directeur général est accessible par recrutement, promotion et mobilité. »

Art. 5

L'article L1124-4 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-4, §1. Le directeur général est chargé de la préparation des dossiers qui sont soumis au conseil

communal ou au collège communal. Il assiste, sans voix délibérative aux séances du conseil et du collège.

Le directeur général est également chargé de la mise en œuvre des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs visé à l'article L1124-1.

Dans ce cadre, il met en œuvre et évalue la politique de gestion des ressources humaines.

§2. Sous le contrôle du collège communal, il dirige et coordonne les services communaux et, sauf les exceptions prévues par la loi ou le décret, il est le chef du personnel. Dans ce cadre, il arrête le projet d'évaluation de chaque membre du personnel et le transmet à l'intéressé et au collège.

Le directeur général ou son délégué, de niveau supérieur à celui de l'agent recruté ou engagé, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel.

§3. Le directeur général assure la présidence du Comité de direction visé à l'article L1211-3.

§4. Le directeur général est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services communaux.

Le système de contrôle interne est un ensemble de mesures et de procédures conçues pour assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne :

1° la réalisation des objectifs;

2° le respect de la législation en vigueur et des procédures;

3° la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion.

Le cadre général du système de contrôle interne est soumis à l'approbation du conseil communal.

§5. Le directeur général rédige les procès-verbaux des séances du conseil et assure la transcription de ceux-ci. Les procès-verbaux transcrits sont signés, dans le mois qui suit leur adoption, par le conseil communal, le bourgmestre et le directeur général.

Le directeur général donne des conseils juridiques et administratifs au conseil communal et au collège communal. Il rappelle, le cas échéant, les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, à la décision du collège communal ou du conseil communal, et transmis au directeur financier.

§6. Après concertation avec le Comité de direction, le directeur général est chargé de la rédaction des avant-projets :

1° de l'organigramme;

2° du cadre organique;

3° des statuts du personnel. ».

Art. 6

L'article L 1124-5 du même Code est remplacé par ce qui suit :

«Art. L1124-5. §.1er. Le directeur général ne peut pas cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992, à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Le conseil communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur général si le cumul n'est pas:

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de la fonction;

3° de nature à compromettre l'indépendance du directeur général ou créer une confusion avec sa qualité de directeur général.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° inhérente à une fonction à laquelle le directeur général est désigné d'office par le conseil communal. ».

Art. 7

L'article L 1124-6 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-6. §1er. Le conseil communal fixe l'échelle de traitement du directeur général, dans les limites minimum et maximum déterminées ci-après :

1. communes de 10 000 habitants et moins : 34 000 € - 48 000 €;
2. communes de 10 001 à 20 000 habitants: 38 000 € - 54 000 €;
3. communes de 20 001 à 35.000 habitants: 40 600 € - 58 600 €;
4. communes de 35 001 à 80 000 habitants: 45 500 € - 65 000 €;
5. communes de plus de 80 001 habitants : 51 500 € - 72 500 €.

Les montants minima et maxima des échelles de traitement du directeur général sont rattachés à l'indice-pivot 138,01.

Le Gouvernement peut adapter les échelles de traitement. »

Art. 8

L'article L1124-7 du même Code est abrogé.

Art. 9

Dans l'article L1124-8, alinéa 5, du même Code les mots « à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement en application de l'article L1124-7 » sont abrogés.

Art. 10

L'article L1124-11, alinéa 4 du même Code est abrogé.

Art. 11

L'article L1124-14 du même Code est abrogé.

Art. 12

Dans l'article L1124-15, du même Code les mots « de 60 000 habitants » sont remplacés par les mots « de 10 000 habitants ».

Art. 13

À l'article L1124-17, alinéa 2, du même Code, les mots « ou empêché » sont abrogés.

Art. 14

L'article L1124-19 du même Code est remplacé comme suit :

« Art. L1124-19. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L1124-17, le collège communal désigne un directeur général faisant fonction en cas d'absence du directeur général ou de vacance de l'emploi. Pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours le collège peut déléguer au directeur général la désignation de l'agent appelé à le remplacer. ».

Art. 15

L'article L1124-20 du même Code est remplacé comme suit :

« Art. L1124-20. Le directeur général faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. ».

Art. 16

L'article L1124-21 du même Code est remplacé comme suit :

« Art. L1124-21 §1er. Les fonctions de directeur financier sont conférées et exercées conformément aux dispositions ci-après :

1° dans les communes comptant plus de 10 000 habitants, par un directeur financier;

2° dans les communes comptant 10 000 habitants et moins, par un receveur régional ; sauf si le conseil communal crée l'emploi de directeur financier.

Le Gouvernement arrête la date d'entrée en vigueur du présent paragraphe.

§2. Le directeur financier d'une commune comptant 20 000 habitants ou moins peut être nommé directeur financier du centre public d'action sociale du même ressort ; il ne peut toutefois être nommé directeur financier d'une autre commune, ni directeur financier du centre public d'action sociale d'une autre commune.

Les prestations totales ne pourront en aucun cas porter le volume global de toutes les activités cumulées à plus de 1,25 fois la durée de travail de l'emploi à temps plein.

Le conseil communal et le conseil de l'action sociale déterminent de commun accord la répartition du temps de travail du directeur financier au profit des deux institutions, dans le respect de la limite maximale d'1,25 fois visée à l'alinéa 2. La charge salariale incombant respectivement à la commune et au centre public d'action sociale est proportionnelle au temps de travail presté au profit de chacune des deux institutions.

Art. 17

À L'article L1124-22 du même Code, les paragraphes 1 et 2 sont remplacés par ce qui suit :

« §1. Le directeur financier est nommé par le conseil communal aux conditions fixées à l'article L1212-1 et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

L'emploi de directeur financier est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

§2. Le directeur financier est placé sous l'autorité du collège communal.

Son statut administratif est fixé dans un règlement établi par le conseil communal dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement. ».

Art. 18

Dans l'article L1124-22, §3, alinéa 4, du même Code la phrase « Le receveur local faisant fonction doit réunir les conditions requises pour l'exercice de la fonction de receveur local» est abrogée.

Art. 19

L'article L1124-25 du Code est remplacé par l'article suivant :

« Art. L1124-25. Le directeur financier remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la commune.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé :

1° de l'utilisation efficace et économiques des ressources;

2° de la protection des actifs;

3° de fournir au Directeur général, des informations financières fiables.».

Art. 20

Les articles L1124-26 à L1124-34 du Code sont abrogés.

Art. 21

L'article L1124-36 du même Code est abrogé.

Art. 22

À l'article L1124-37 du même Code, les mots « de 15 001 à 20 000 habitants » sont remplacés par les mots « de 10 001 à 20 000 habitants ».

Art. 23

Dans le même Code, l'article L1124-38 est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-38, §1er. Le directeur financier ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992, à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Le conseil communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur financier si le cumul n'est pas :

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de la fonction;

3° de nature à compromettre son indépendance ou créer une confusion avec sa qualité de directeur financier.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§.2. Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le directeur financier est désigné d'office par le conseil communal. ».

Art. 24

L'article L1124-39 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« L'article L1124-38, est applicable, *mutatis mutandis*, au receveur régional »

Art. 25

L'article L1124-40 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-40, §1er. Le directeur financier est chargé :

1° d'effectuer les recettes de la commune;

2° d'acquitter sur mandats les dépenses ordonnancées jusqu'à concurrence, soit :

a) du montant spécial de chaque article du budget;

b) du crédit spécial ou du crédit provisoire;

c) du montant des allocations transférées en application de l'article L1311-4.

3° de remettre, en toute indépendance, un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil communal ou du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22 000 euros, dans les dix jours ouvrables de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles;

4° de remettre, en toute indépendance et d'initiative, un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil communal et du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire comprise entre 5 500 euros et 22 000 euros, dans les 10 jours ouvrables de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles.

Le délai de dix jours visé au 4° peut être prorogé d'une durée égale à ce délai par décision de l'auteur de l'acte concerné s'il en fait la demande motivée. En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.

À défaut, il est passé outre l'avis. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle

Dans le cas où il y aurait, de la part du directeur financier, refus ou retard d'acquitter le montant des dépenses visées au 2°, le paiement en sera poursuivi, comme en matière de contributions directes, par le receveur régional des contributions directes sur l'exécutoire du collège provincial qui convoque le directeur financier et l'entend préalablement s'il se présente.

§2 Le directeur financier donne un avis de légalité écrit et motivé, sur demande du collège communal ou du directeur général, sur toute question ayant une incidence financière. A défaut, il est passé outre l'avis.

Il peut rendre, d'initiative, au collège communal son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la commune ou au niveau des entités consolidées de la commune, à savoir le centre public d'action sociale pour les communes de la région de langue française, la zone de police, les fabriques d'église et les établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus pour les communes de la région de langue française, les régies ordinaires ou autonomes et les diverses associations de droit ou de fait qui reçoivent des subventions de la commune.

§3 Le directeur financier peut être entendu par le collège communal sur ses avis ou suggestions.

§4 Le directeur financier fait rapport en toute indépendance au conseil communal au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment :

— un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie;
— une évaluation de l'évolution passée et future des budgets;
— une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative;
— l'ensemble des données financières des services communaux en ce compris les services de police, des régies communales, des intercommunales, des sociétés dans lesquelles la commune a une participation d'au moins 15 % et des ASBL auxquelles la commune participe et au sein desquelles elle désigne au moins 15 % des membres des organes de gestion.

Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège et au directeur général.

Art. 26

L'article L1124-41 du même Code est abrogé.

Art. 27

L'article L1124-42 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-42, §1er. Le collège communal, ou celui de ses membres qu'il désigne à cette fin, vérifie l'encaisse du directeur financier au moins une fois par trimestre, et établit un procès-verbal de la vérification, qui mentionne ses observations et celles formulées par le directeur financier; il est signé par le directeur financier et les membres du collège qui y ont procédé.

Le collège communal communique le procès-verbal au conseil communal.

Lorsque le directeur financier a la charge de plusieurs encaisses publiques, celles-ci sont vérifiées simultanément aux jours et heures fixés par les autorités concernées.

§2. Le directeur financier signale immédiatement au collège communal tout déficit résultant d'un vol ou d'une perte.

Il est aussitôt procédé à la vérification de l'encaisse, conformément au paragraphe 1er, en vue de déterminer le montant du déficit.

Le procès-verbal de la vérification est complété par l'exposé des circonstances et des mesures de conservation prises par le directeur financier.

§3. Lorsque la vérification de l'encaisse fait apparaître un déficit à la suite d'un vol ou d'une perte, le collège communal invite le directeur financier, par recommandé, à verser une somme équivalente dans la caisse communale. Cette invitation est précédée par une décision du conseil communal établissant si et dans quelle mesure le directeur financier doit être tenu pour responsable du vol ou de la perte, et fixant le montant du déficit en résultant qu'il appartient de solder; une expédition de cette décision est annexée à l'invitation qui lui est faite de payer.

§4. Dans les soixante jours à dater de la notification de cette invitation, le directeur financier peut saisir le Gouvernement d'un recours; ce recours est suspensif de l'exécution.

Le Gouvernement statue en tant que juridiction administrative sur la responsabilité incombant au directeur financier et fixe le montant du déficit qui doit en conséquence être mis à sa charge.

La décision du Gouvernement est exécutée après l'expiration du délai visé à l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section d'administration du Conseil d'État; une fois le délai expiré, ou en l'absence de recours, la décision est exécutée sur les biens personnels du directeur financier s'il ne s'est pas exécuté volontairement. Lorsque le directeur financier n'introduit pas de recours auprès du Gouvernement et s'abstient, à l'expiration du délai imparti pour ce faire, de satisfaire à l'invitation de payer qui lui est adressée, il est procédé de la même manière à l'exécution par voie de contrainte.

Art. 28

L'article L1124-43 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-43. À la demande du directeur financier ou du receveur régional, le recouvrement des impositions dues à une commune est poursuivi, contre les contribuables domiciliés dans une autre commune, par le directeur financier ou le receveur régional de celle-ci.

Les frais exposés par la commune poursuivante et non recouvrés à charge du contribuable sont supportés par la commune demanderesse. »

Art. 29

L'article L1124-44 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-44, §1er. La responsabilité du directeur financier ou du receveur régional ne s'étend pas aux recettes que le conseil communal juge nécessaire de faire effectuer par des agents spéciaux; ces agents sont responsables des recettes dont le recouvrement leur est

confié; ils sont, pour ce qui concerne le recouvrement de ces recettes, soumis aux mêmes obligations que le directeur financier.

Les agents spéciaux sont soumis aux mêmes règles que les directeurs financiers pour ce qui concerne le serment, le remplacement, l'établissement du compte de fin de gestion et les recours ouverts auprès du Gouvernement; les articles L1124-22, §3, L1124-45 et L1126-4 leur sont, *mutatis mutandis*, applicables.

Ils ne peuvent effectuer aucune opération de dépense sur les comptes qu'ils gèrent.

Les recettes réalisées sont versées au moins tous les quinze jours au directeur financier, le dernier versement de l'exercice étant effectué le dernier jour ouvrable du mois de décembre.

Lors de chaque versement, l'agent spécial transmet au directeur financier la liste détaillée des imputations budgétaires, des montants versés et des redevables correspondants.

Les comptes de l'agent spécial, accompagnés des pièces justificatives sont soumis à la vérification et au visa du collège communal

Ils sont ensuite transmis au directeur financier avec toutes les pièces justificatives pour être annexés au compte budgétaire.

L'article L1124-42 est, *mutatis mutandis*, applicable à l'agent spécial lorsqu'un déficit découlant d'un vol ou d'une perte est constaté.

§2. Le conseil communal peut charger, au titre de fonction accessoire, certains agents communaux, du paiement et de l'engagement de menues dépenses, et de la perception de recettes en espèces, au moment où le droit à la recette est établi.

Les agents visés à l'alinéa 1 ne sont pas soumis aux obligations visées au 1er. Ils versent au directeur financier au moins toutes les semaines, le montant intégral de leurs perceptions, selon les directives qu'il leur donne et en les justifiant par un état de recouvrement détaillé par article budgétaire. »

Art. 30

L'article L1124-45 du même Code est remplacé par le texte suivant:

« Art. L1124-45, §1er. Un compte de fin de gestion est établi lorsque le directeur financier ou le receveur régional ou l'agent spécial visé à l'article L1124-44, §1er, cesse définitivement d'exercer ses fonctions, et dans les cas visés aux articles L1124-22, §3, alinéa 5, et L1124-24, alinéa 2.

§2. Le compte de fin de gestion du directeur financier ou de l'agent spécial, accompagné, s'il y a lieu de ses observations, ou en cas de décès de celles de ses ayants cause, est soumis par le collège communal au conseil communal qui l'arrête et déclare le comptable quitte ou fixe un débet.

La décision par laquelle le compte de fin de gestion est définitivement arrêté est notifiée par recommandé au comptable, ou en cas de décès à ses ayants cause, par les soins du collège communal, accompagnée, s'il y a lieu, d'une invitation à solder le débet.

§3. Le gouverneur arrête le compte de fin de gestion du receveur régional et le déclare quitte ou fixe le débet, après avoir transmis le compte au conseil communal en l'invitant à lui adresser ses observations dans le délai qu'il indique.

Le gouverneur notifie par recommandé sa décision au receveur, ou en cas de décès à ses ayants cause, en y joignant, s'il y a lieu, une invitation à solder le débet.

§4. L'article L1124-42 §4 est, *mutatis mutandis*, applicable lorsque le comptable est invité à solder un débet.

Art. 31

L'article L1124-49 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-49, §1er. Les receveurs régionaux exercent leurs fonctions sous l'autorité du gouverneur ou du commissaire d'arrondissement délégué.

La Région assume, vis-à-vis des communes intéressées, la responsabilité de la gestion de ces comptables.

§2. Au moins une fois par trimestre, l'encaisse du receveur régional est vérifiée par le gouverneur; il établit un procès-verbal de la vérification, qui mentionne ses observations, ainsi que celles formulées par le receveur, et est signé par l'un et l'autre; le gouverneur donne connaissance de ce procès-verbal au conseil communal.

Il est procédé simultanément à la vérification des encaisses du receveur régional pour toutes les communes de son ressort, ainsi que des autres encaisses publiques dont il aurait la charge.

Le receveur régional signale immédiatement au gouverneur et au collège communal tout déficit résultant d'un vol ou d'une perte; le gouverneur procède aussitôt à la vérification de l'encaisse conformément aux alinéas 1er et 2; le procès-verbal de la vérification est complété par l'exposé des circonstances et des mesures de conservation prises par le receveur.

Après avoir demandé au conseil communal de lui faire connaître ses observations dans le délai qu'il indique, le gouverneur invite le receveur, par recommandé, dont il transmet une copie au collège communal, à verser dans la caisse communale une somme équivalente au montant du déficit que le gouverneur décide de mettre à sa charge lorsqu'il estime que le receveur doit être tenu pour responsable en tout ou en partie du vol ou de la perte.

L'article L1124-42 § 4 est applicable *mutatis mutandis*. ».

Art. 32

L'article suivant : L1124-50 du même Code est remplacé par le texte :

« Art. L1124-50. Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le Collège communal procède à

l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint et du directeur financier »

Art. 33

Dans l'article L1125-1 du même Code, il est inséré un 12° rédigé comme suit :

« 12°. Les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement avec le directeur général, le directeur général adjoint et le directeur financier et les personnes unies par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec le directeur général, le directeur général adjoint ou le directeur financier de la commune. »

Art. 34

L'article L1132-1 du même Code est abrogé.

Art. 35

Dans le même Code, il est inséré un article L1211-2 rédigé comme suit :

« Art L1211-2. Le collège communal établit l'organigramme des services communaux.

L'organigramme représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au Comité de direction. »

« Art L1211-3. §1er. Il est instauré un Comité de direction au sein de chaque commune composé du directeur général, du directeur général adjoint, du directeur financier et des membres du personnel que le directeur général choisit parmi ceux qui remplissent des fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme visé à l'article L1211-2.

§2. Outre les attributions confiées par décision du collège communal, le Comité de direction connaît toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Les avant-projets de budget, modifications budgétaires et notes explicatives y relatives, sont concertés en Comité de direction.

§3. À l'exception de la réunion de concertation prévue au §2, alinéa 2, pour les communes dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 10 000, la mise en place d'un Comité de direction est facultative. ».

Les comités de direction de la commune et du CPAS pour les communes de la région de langue française tiennent des réunions conjointes au moins deux fois par an. ».

Art. 36

Dans l'article L1215-8 du même Code, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1er et 2 :

« Le Directeur général peut, sur rapport motivé du supérieur hiérarchique, infliger aux membres du personnel susvisé les sanctions disciplinaires de l'avertissement et de la réprimande.

Le Directeur général notifie sa décision au Collège communal, qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du Directeur général est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L1215-18.

Le Collège communal notifie sans tarder, par recommandé, la décision à l'agent concerné.

L'alinéa 1er ne s'applique pas au directeur général adjoint et au directeur financier. ».

Art. 37

L'article L1217-1 du même Code est complété comme suit:

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle du Directeur général, du Directeur général adjoint, du Directeur financier, du directeur général, ou du directeur financier à l'exception des agents promus, la commune leur octroie une indemnité correspondant à trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamée.

Art. 38

L'article L1218-1 du même Code est modifié comme suit :

Il est institué une Chambre de recours régionale. Elle connaît :

1° des recours à l'encontre des décisions de démission d'office pour licenciement pour inaptitude professionnelle;

2° des recours introduits par les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints, directeurs financiers, à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation.

Art. 39

L'article L1218-2 du même Code est modifié comme suit :

La Chambre de recours se compose de :

— un président et un vice- président;

— 11 assesseurs effectifs et 11 assesseurs suppléants.

Elle est assistée par un greffier effectif et un greffier suppléant.

Le président et le vice-président sont désignés par le Gouvernement parmi les magistrats effectifs ou honoraires.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par l'Union des Villes et Communes de Wallonie. Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés par l'Association des Provinces wallonnes.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés par chaque organisation syndicale représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des secrétaires communaux et de CPAS.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des receveurs communaux et de CPAS.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés parmi les directeurs généraux provinciaux.

Les assesseurs désignés doivent être agrées par le Gouvernement. Le refus d'agrément est soumis au Comité C.

Les greffiers effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement parmi les agents du niveau A de la Région.

Art. 40

L'article 1218-5 est modifié comme suit :

La Chambre de recours ne délibère valablement qu'au nombre de 8 membres au moins soit le président ou le vice président, sept assesseurs parmi lesquels deux représentants des organisations syndicales et deux représentants de l'Union des Villes et Communes et de l'Association des Provinces Wallonnes ainsi que deux représentants de la fédération concernée.

Art. 41

Un article L1218-12 est ajouté et rédigé comme suit :

« Art. L1218-12. §1. Sans préjudice de l'application des articles L1218-3 et L1218-4 et des articles L1218-7 à L1218-10, les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints et directeurs financiers disposent d'un délai de 15 jours prenant cours le premier jour ouvrable qui suit la notification des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation pour saisir, par pli recommandé, la Chambre de recours visée aux articles L1218-1 et suivants.

§2. La Chambre de recours émet un avis motivé « favorable » ou « défavorable ».

Cet avis est notifié au requérant et à l'autorité compétente en matière d'évaluation accompagné du dossier complet, dans un délai de trente jours calculé conformément au prescrit de l'article L1218-13 §2.

Art. 42

Un article L1218-13 est ajouté et rédigé comme suit :

« Art. L1218-13. §1. Lorsque la Chambre de recours est saisie d'un recours visé à l'article L1218-1, 2°, le greffier de la Chambre de recours, dans les deux jours de la réception du recours, en accuse réception et le notifie simultanément à l'autorité compétente en l'invitant à lui communiquer dans les dix jours l'acte accompagné de ses pièces justificatives.

§2. À défaut de réception de l'acte accompagné de ses pièces justificatives dans le délai de 10 jours requis, les faits avancés par le recours sont présumés exacts et le délai de trente jours commence à courir le premier jour ouvrable qui suit l'expiration de ce délai.

§3. L'avis de la Chambre de recours est notifié à l'autorité compétente et au requérant.

§4. L'avis défavorable de la Chambre de recours oblige l'autorité compétente à procéder à une nouvelle évaluation. »

Art. 43

L'article L2212-76, §3 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« §3. Ne peuvent être parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale le directeur général, le directeur financier, le commissaire d'arrondissement ou le gouverneur et un membre du collège ou du conseil provincial. »

Art. 44

Dans l'article L4142-1 §2 du même Code, sont ajoutés un 9° et 10° libellés comme suit :

«9°dans la (ou les) commune(s) où il exerce sa fonction, le directeur général, le directeur général de centre public d'action sociale, le directeur financier, le directeur financier de centre public d'action sociale ou le receveur régional.

10° dans une des communes de la Province où il exerce sa fonction, le directeur général et le directeur financier.»

Art. 45

Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots « secrétaire » et « secrétaire communal » doivent être remplacés par les mots « directeur général» sauf aux articles L1123-5 ; L1123-10 §2 ; Livre IV – Titre 1er – Chapitre 4 ; L1441-1, alinéa 3 ; L2121-1 ; L4125-1 ; L4125-2 §5 ; L4125-7 ; L4125-11 ; L4125-15 ; L4143-19 ; L4143-20 ; L4145-28 ; L4231-1.

Art. 46

Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots « receveur » et « receveur local »doivent être remplacés par les mots « directeur financier» sauf aux articles suivants L1124-21, §1er, 2 et 3 ; L1124-23, §2; L1124-24 ; L1124-27 ; L1124-34 ; L1124-37 ; L1124-40 ; L1124-45, § 3 ; L1124-47 ; L1124-49, §2 ; L1215-6 ; L1215-9 ; L2121-1 ; Livre II - Titre 1er - Chapitre II - Section 5 ; L3116-3 ; L3321-4, §1 ; L4125-1, §4.;

Art. 47

Au livre II du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, Titre Ier, Chapitre II, la section 5 est remplacée par ce qui suit :

« Section 5 - Le directeur général et le directeur financier

Sous-section première - Le directeur général

Art. L2212-56. §1er. Le directeur général est nommé par le conseil provincial, sur base d'un examen organisé par la province et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

La nomination définitive à lieu à l'issue du stage.

Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le collège provincial procède à l'évaluation du directeur général et du directeur financier.

§2.Le conseil provincial fixe le traitement du directeur général dans les limites minimum et maximum de l'échelle de traitement liée à la fonction de directeur général des communes classées dans la catégorie supérieure conformément à l'article L1124-6. Le conseil provincial détermine les indemnités et allocations dont le directeur général jouit à l'instar des autres fonctionnaires provinciaux.

Les services que le directeur général a accomplis dans une administration fédérale, régionale, provinciale ou communale, avant sa nomination en cette qualité, sont intégralement pris en compte pour le calcul de son traitement.

§3. Le statut administratif du directeur général est fixé par un règlement établi par le conseil, dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement.

L'emploi de directeur général est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

Art. L2212-57. §1er. Le conseil provincial peut infliger une des sanctions disciplinaires prévues dans le statut des agents provinciaux, au directeur général et au directeur financier.

Sans préjudice des prérogatives du conseil provincial et du collège provincial, l'avertissement et la réprimande peuvent, sur rapport dûment motivé du supérieur hiérarchique de l'agent, être infligés par le directeur général aux membres du personnel provincial.

§2. Le directeur général notifie sa décision au collège provincial, qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du directeur général est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L 1215-18.

Art. L2212-58. §1er. Le directeur général est chargé de la préparation des dossiers qui sont soumis au conseil provincial ou au collège provincial.

Le directeur général est également chargé de l'exécution des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs visé à l'article L2212-61 du présent décret.

§2. Sous le contrôle du collège provincial, il dirige et coordonne les services. Sauf exception prévue par la loi, il est le chef du personnel.

§3. Le directeur général assiste, sans voix délibérative, aux séances du conseil et du collège provincial. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription des délibérations. Il tient, à cet effet, des registres distincts pour le conseil et pour le collège provincial.

Le règlement d'ordre intérieur détermine les modalités de transcription et identifie les délibérations qui sont transcrites.

Les actes ainsi transcrits et les minutes des délibérations, sont signés dans le mois par le directeur général et, soit par le président du conseil ou du collège provincial, soit par tous les membres du collège qui y ont assisté, conformément au règlement visé à l'alinéa 2.

Les expéditions sont délivrées sous la signature du directeur général et le sceau de la province dont il est le dépositaire.

§4. Le directeur général donne des conseils juridiques et administratifs au Conseil provincial et au Collège provincial. Il rappelle, le cas échéant, les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, selon le cas, à la décision du collège provincial ou du conseil provincial et transmis, le cas échéant, au directeur financier.

§5. Le directeur général assure la présidence du Comité de direction tel que visé à l'article L2212-62.

Après concertation avec le Comité de direction, le directeur général est chargé de la rédaction des avant-projets :

1° de l'organigramme;

2° du cadre organique;

3° du statut du personnel.

§6. Le directeur général est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services provinciaux.

Le système de contrôle interne est un ensemble de mesures et de procédures conçues pour assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne :

1° la réalisation des objectifs;

2° le respect de la législation en vigueur et des procédures;

3° la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion, telles qu'elles doivent être fournies par le receveur.

Le cadre général du système de contrôle interne est soumis à l'approbation du conseil provincial.

§7. Le directeur général ou son délégué, de niveau supérieur à celui de l'agent recruté ou engagé, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel.

§8. Le directeur général a la garde des archives. Il communique aux membres du conseil et du collège, à la demande et sans déplacement, toutes les pièces. Au besoin il en délivre copie.

Il transmet à chaque conseiller provincial un exemplaire de tout ce qui est imprimé au nom du conseil et du collège provincial.»

Art. L2212-59. Le collège provincial désigne un directeur général faisant fonction en cas d'absence du directeur général ou de vacance de l'emploi. Pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours, le directeur général peut soumettre au collège provincial, le nom de l'agent appelé à le remplacer.

Le directeur général faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire.

Art. L2212-60 §.1er. Le directeur général ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992 à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Le conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur général si le cumul n'est pas:

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de celle-ci;

3° de nature à compromettre l'indépendance du directeur général ou créer une confusion avec sa qualité de directeur général.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le directeur général est désigné d'office par le conseil provincial. ».

Sous-section 2 - Du contrat d'objectifs et du Comité de direction

Art. L2212-61 §1er. Le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du directeur général et qui ressortent du programme de politique générale, ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'alinéa 1er et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

§2. Le directeur général rédige le contrat d'objectifs sur base et dans les six mois de la réception de la lettre de mission que lui aura remis le collège provincial à l'occasion du renouvellement intégral du conseil provincial ou lors du recrutement du directeur général.

Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1° la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de directeur général;

2° les objectifs à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale;

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués.4° L'ensemble des missions qui lui sont conférées par le présent Code et notamment sa mission de conseil et de disponibilité à l'égard de l'ensemble des membres du conseil.

Une concertation a lieu entre le directeur général et le collège provincial sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs. Le directeur financier y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du directeur général sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le collège provincial.

§3. L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Sur demande expresse du directeur général, le contrat d'objectifs peut être adapté par le collège en cours d'année. Il est communiqué au conseil.

Art. L2212-62. Il est instauré un Comité de direction au sein de chaque province.

Outre les attributions confiées par décision du collège provincial, le Comité de direction connaît toutes questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Ce comité est composé du directeur général, du directeur financier et des membres du personnel que le directeur général choisit parmi ceux qui remplissent les fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme.

Sous-section 3 - Le directeur financier

Art. L2212-63. §1er. Le directeur financier est nommé par le conseil provincial. Il est nommé sur la base d'un examen organisé par la province et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

La nomination définitive a lieu à l'issue du stage.

Le traitement du directeur financier est fixé par le conseil provincial conformément à l'échelle des traitements applicable aux directeurs généraux des services

des communes de plus de 80 001 habitants, prévue par l'article L1124-6.

Les services que le directeur financier a accomplis dans une administration fédérale, régionale, provinciale ou communale, avant sa nomination en cette qualité, sont intégralement pris en compte pour le calcul de son traitement.

§2. Le statut administratif du directeur financier est fixé par un règlement établi par le conseil et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement.

L'emploi de directeur financier est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

§3. Le directeur financier est placé sous l'autorité du collège provincial.

Art. L2212-64. §1er. Le collège provincial désigne un directeur financier faisant fonction en cas d'absence du directeur financier ou de vacance de l'emploi. S'il y a urgence, et pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours le directeur financier désigne l'agent appelé à le remplacer.

Il bénéficie du traitement du titulaire.

§2. Lors de son installation et de la cessation de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du collège provincial.

Art. L2212-65. §1er. Le directeur financier remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la province.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé :

1° de l'utilisation efficace et économique des ressources;

2° de la protection des actifs.

§2. Le directeur financier est chargé :

1° de la tenue de la comptabilité de la province et de l'établissement des comptes annuels;

2° de procéder au paiement des dépenses ordonnancées par les mandants dûment habilités;

3° de la gestion des comptes ouverts au nom de la province et du service de la trésorerie générale de la province;

4° du placement des fonds de trésorerie;

5° du contrôle et de la centralisation des engagements réalisés par le conseil, le collège ou les agents désignés par eux;

6° du contrôle des receveurs spéciaux;

7° de la perception et du recouvrement forcé des impôts provinciaux en application du titre III du livre II de la troisième partie du présent Code;

8° de remettre un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil provincial ou du collège provincial ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22 000 euros, dans les dix jours ouvrables de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles.

Le délai de dix jours visé ci-dessus peut être prorogé d'une durée égale à ce délai par décision de l'auteur de l'acte. En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.

À défaut, il est passé outre l'avis. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle.

§3 Le directeur financier donne un avis de légalité écrit et motivé, sur demande du collège provincial ou du directeur général, sur toute question ayant une incidence financière. A défaut, il est passé outre l'avis.

Il peut rendre, d'initiative, au collège provincial son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la province ou au niveau des entités consolidées de la province et les diverses associations de droit ou de fait qui reçoivent des subventions de la province.

§4 Le directeur financier peut être entendu par le collège provincial sur ses avis ou suggestions.

§5 Le directeur financier fait rapport en toute indépendance au conseil provincial au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment :

— un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie;

— une évaluation de l'évolution passée et future des budgets;

— une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative;

— l'ensemble des données financières des services provinciaux, des régies provinciales, des sociétés dans lesquelles la province a une participation d'au moins 15 % et des ASBL auxquelles la province participe et au sein desquelles elle désigne au moins 15 % des membres des organes de gestion.

Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège provincial et au directeur général.

Art. L2212-66. §1er. Le directeur financier ne peut pas cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992 à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Le conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur financier si le cumul n'est pas :

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de celle-ci;

3° de nature à compromettre son indépendance ou créer une confusion avec sa qualité de receveur.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi visées à l'alinéa 2 n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le directeur financier est désigné d'office par le conseil provincial.

Art. L2212-67. Les agents commis à la garde, à la conservation ou à l'emploi des matières ou du matériel appartenant à la province, sont responsables de ces matières ou matériel, et sont assimilés aux receveurs spéciaux ou comptables en deniers, en ce qui concerne les garanties à fournir.

Le mobilier de la province est inventorié. Sont compris dans le mobilier, les machines, appareils et matériel non confiés à la garde des agents comptables visés à l'alinéa 2.

Les inventaires de mobilier établis pour chaque institution ou service sont récoltés chaque année, et à chaque mutation de fonctionnaire responsable.

Art. L2212-68. Le collège provincial adopte l'organigramme des services provinciaux.

L'organigramme représente la structure d'organisation des services, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction. ».

Art. 48

Les articles L2212-69, L2212-70, L2212-71 et L2212- 72 sont abrogés.

Art. 49

Dans l'arrêté royal N°519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des CPAS qui ont un même ressort – Article 2, les mots «en ce y compris les titulaires des grades légaux » sont abrogés.

Art. 50

Dès l'entrée en vigueur du présent décret et en l'absence de litige, les directeurs financiers obtiennent de plein droit la levée des garanties et ou le remboursement des cautionnements déposés auprès des organismes concernés.

Art. 51

L'article 7 du présent décret entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la date de sa publication au Moniteur belge. Les effets de l'article 7 sont limités à une augmentation barémique d'un montant minimum de 2 500 € par rapport à l'échelle en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du présent décret. Le solde éventuel sera attribué à l'issue de la première évaluation favorable.

Art. 52

Le présent décret entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la date de sa publication au Moniteur belge à l'exception des articles 33, 43 et 44 qui entrent en vigueur lors du renouvellement des conseils communaux et provinciaux de 2018.

Par dérogation à l'article 33 du présent décret, l'incompatibilité prévue à l'article L1125-1, 12° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ne sera pas d'application pour les membres des conseils et des collèges communaux et provinciaux élus ou désignés préalablement à l'entrée en vigueur de l'alinéa précédent et continuant à siéger sans interruption dans ces organes après cette date.

Art. 53

Les secrétaires communaux et les greffiers provinciaux, en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent décret, portent le titre de directeur général.

Les receveurs locaux et provinciaux en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent décret portent le titre de directeur financier.

Namur, le 10 janvier 2013.

Le Ministre-Président du Gouvernement wallon,

Rudy DEMOTTE.

Le Ministre des Pouvoirs locaux

et de la Ville,

Paul FURLAN.

ROYAUME DE BELGIQUE

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

52.099/4

Le 26 septembre 2012, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre des Pouvoirs locaux, de la Ville et du Tourisme à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de décret 'modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation'.

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 22 octobre 2012. La chambre était composée de Robert Andersen, premier président du Conseil d'État, Pierre Liénardy, président de chambre, Jacques Jaumotte, conseiller d'État, Yves De Cordt et Christian Behrendt, assesseurs, et Colette Gigot, greffier.

Le rapport a été présenté par Roger Wimmer et Patrick Ronvaux, auditeurs.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 22 octobre 2012. Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes :

Observations générales

1. Ainsi qu'il en est fait état dans la partie générale de l'exposé des motifs qui accompagne l'avant-projet de décret, l'intention est, conformément aux principes repris dans la Déclaration de politique régionale 2009-2014, de jeter les bases d'une modernisation du fonctionnement des administrations locales, d'une part, par l'introduction d'un nouveau schéma organisationnel des administrations locales et provinciales dans le but d'améliorer le fonctionnement de celles-ci et, d'autre part, par une évolution du statut applicable aux grades légaux, accompagnée d'une revalorisation significative des barèmes attachés à ces grades.

À cette fin et s'agissant des communes, outre que le secrétaire communal devient le directeur général de la commune et est appelé à rédiger un contrat d'objectifs sur la base de la lettre de mission que lui aura remise le collège communal, la fonction actuelle de receveur communal est également transformée en la fonction de « directeur financier » de la commune, appelé, ainsi que le prévoit l'article L1124-25, alinéa 1er, en projet, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (ci-après « C.D.L.D.») (article 19 de l'avantprojet), à « remplir la fonction de conseiller financier et budgétaire de la commune ». En cette qualité, le directeur financier se voit dorénavant attribuer les missions suivantes par l'article L1124-40, en projet, du C.D.L.D. (article 15 de l'avant-projet) :

« Art. L1124-40. § 1er. Le directeur financier est chargé :

1° d'effectuer les recettes de la commune;

2° d'acquitter sur mandats les dépenses ordonnancées jusqu'à concurrence, soit :

[…];

3° de remettre un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil communal ou du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22 000 euros, dans les dix jours calendrier de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles;

4° de remettre, d'initiative, un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil communal et du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire comprise entre 5.500 euros et 22.000 euros, dans les 10 jours calendrier de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles.

[…].

À défaut, l'avis est réputé favorable. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle.

[…].

§ 2. Le directeur financier donne un avis de légalité écrit et motivé, sur demande du collège communal ou du directeur général, sur toute question ayant une incidence financière. À défaut, l'avis est réputé favorable.

Il peut rendre, d'initiative, au collège communal son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la commune ou au niveau des entités consolidées de la commune, à savoir […].

§ 3. Le directeur financier peut être entendu par le collège communal sur ses avis ou suggestions.

§4. Le directeur financier fait rapport en toute indépendance au conseil communal au moins une fois par

an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment :

— un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie;

— une évaluation de l'évolution passée et future des budgets;

— une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative;

— l'ensemble des données financières des services communaux en ce compris […].

Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège communal et au directeur général ».

2. Les nouvelles missions ainsi attribuées au directeur financier sont justifiées de la manière suivante dans la partie générale de l'exposé des motifs :

« Le directeur financier/receveur : le rôle du receveur est élargi. Il en est fait le 'gardien' de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration dès le début du processus décisionnel. Il lui appartiendra, de plus, d'apporter son avis sur tout dossier ayant un impact financier mais également, d'initiative, de formuler à l'attention du collège toutes suggestions susceptibles d'accroître l'efficacité et l'efficience des moyens engagés, de réaliser des économies ou des recettes.

Le receveur communal se voit ainsi assimilé à l'Inspecteur des finances (locales). L'avis de celui-ci est requis en amont de la procédure. Il en est fait un Directeur financier.

L'élément central de la réforme s'agissant spécifiquement du receveur consiste en l'abandon de sa responsabilité pécuniaire et patrimoniale ainsi que l'obligation de cautionnement concomitante. Pour rappel le receveur a aujourd'hui l'obligation de reverser à la caisse communale le montant des dépenses rejetées de son compte par la tutelle suite, par exemple, au constat d'illégalité d'une décision. Il est ainsi fait garant de la légalité des décisions sur son propre patrimoine.

Il est constaté que cet état de fait constitue une source de blocage importante et, qui plus est, ne correspond plus au rôle stratégique que la réforme entend faire jouer au futur directeur financier. Ainsi, il est proposé de déplacer le plus en amont possible de la procédure l'intervention du receveur. Il lui sera dorénavant demandé de rendre un avis de légalité motivé sur tout projet de décision ayant un impact financier et budgétaire égal ou supérieur à 22 000 euros sur la commune/province. En deçà il pourra d'initiative rendre un avis pour les décisions ayant un impact financier situé entre 5.500 et 22 000 euros. Il pourra enfin être sollicité par l'auteur de l'acte » ([1]).

3.1. Si, en ce compris pour ce qui concerne la nouvelle fonction de directeur financier, le souci de prendre en compte l'évolution significative des tâches vers le passage « à un management public moderne » peut se comprendre, il n'en reste pas moins que les dispositions en projet ne se limitent pas seulement à « élargir » le rôle du receveur communal.

3.2. En effet, en l'état actuel de la législation, le receveur communal est, en application de l'article L1124-40 du C.D.L.D., chargé, « seul et sous sa responsabilité », d'effectuer les recettes communales et d'acquitter « sur mandats réguliers » les dépenses ordonnancées par le collège.

L'importance des pouvoirs qui sont ainsi dévolus au receveur communal dans le contrôle de la régularité des dépenses effectuées par la commune lui confère un rôle éminent dans la gestion des finances locales, ce qui ressort particulièrement, en l'état des textes en vigueur, des articles 60 et 64 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2007 'portant le règlement général de la comptabilité communale, en exécution de l'article L1315-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation'. Ces articles disposent en effet comme suit :

« Art. 60. Les factures et autres pièces de dépenses sont transmises au receveur communal ou à l'agent désigné par lui, avec tous les documents justificatifs de la régularité de la dépense qu'elles entraînent.

Le receveur communal ou l'agent désigné par lui, après avoir contrôlé ces documents, procède à l'imputation aux articles budgétaires ou aux comptes généraux.

En cas de désaccord sur une facture ou une pièce de dépenses, le receveur communal les transmet au collège accompagné d'un rapport motivant son refus de l'imputer.

Le collège prend acte du rapport du receveur communal, et, soit :

— fournit les éléments manquants pour justifier de la régularité de sa décision au receveur communal qui les exécute dès lors conformément aux prescriptions de la loi, des décrets et des règlements;

— décide que la dépense doit être imputée et exécutée sous sa responsabilité, et restitue immédiatement le dossier, accompagné de sa décision motivée, au receveur communal pour exécution obligatoire sous sa responsabilité. Dans ce cas, la délibération motivée du collège sera jointe au mandat de paiement.

[…]

Art. 64. Le receveur communal renvoie au collège communal tout mandat non régulier, en faisant connaître les motifs pour lesquels il refuse le paiement :

a) lorsque ces documents sont incomplets ou que leurs éléments ne cadrent pas avec les pièces jointes;

b) lorsqu'ils portent des ratures ou surcharges non approuvées;

c) lorsqu'ils ne sont pas appuyés des pièces justificatives ou lorsque les pièces justificatives des fournitures, travaux ou prestations diverses ne relatent point soit les approbations nécessaires, soit les visas de réception ou de certification attestant la réalité de la créance ou le service fait et accepté;

([1]) Il convient encore d'observer que le commentaire de l'article 24 fait état de ce que l'avis de légalité du directeur financier, qu'il soit obligatoire ou donné d'initiative, se conclut par une mention favorable ou défavorable, « [à] l'instar d'un inspecteur des finances ».

d) lorsque la dépense est imputée sur des allocations qui lui sont étrangères;

e) lorsque le budget ou les délibérations ouvrant des crédits spéciaux prévoyant la dépense n'est point susceptible d'être payée dans la limite des crédits provisoires autorisés ou de crédits ouverts conformément à l'article L1311-5 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation;

f) lorsque la dépense excède le disponible des allocations y afférentes du budget;

g) lorsque la dépense en tout ou en partie a déjà fait l'objet d'une liquidation antérieures;

h) lorsque la dépense est contraire aux lois, aux règlements ou aux décisions du conseil communal » ([2]).

3.3. Comme on le voit, le rôle actuellement dévolu au receveur communal dans sa fonction de gardien du respect de la légalité dans la gestion des finances publiques au niveau communal implique un réel pouvoir de contrôle de la régularité des mandats de paiement émanant du collège communal et ce, au moment même où ceux-ci doivent être exécutés. Dans le cadre de l'exercice de ce pouvoir, qu'il exerce en toute indépendance (« seul et sous sa responsabilité »), le receveur communal peut, en effet, refuser de donner suite à un mandat de paiement qu'il considère comme étant « irrégulier », auquel cas le collège communal peut, sous sa propre responsabilité, décider, sur la base d'une décision motivée, que la dépense doit néanmoins être imputée et exécutée. Ce rôle préventif de contrôle de la régularité des dépenses communales exercé par le receveur communal occupe donc une place importante, à côté des mécanismes habituels de tutelle.

3.4. Or, l'avant-projet examiné tend précisément à supprimer la mission actuellement confiée au receveur communal de contrôler la régularité des mandats de paiement émanant du collège communal puisque, selon l'article L1124-40, § 1er, 2°, en projet, du C.D.L.D. (article 24 de l'avant-projet), le directeur financier sera dorénavant chargé d'acquitter « sur mandats » les dépenses ordonnancées alors que le texte actuellement en vigueur du même article charge le receveur d'acquitter les dépenses « sur mandats réguliers » du collège. L'omission, dans la disposition en projet, du mot « réguliers » après le mot « mandats », ne résulte pas d'une simple inadvertance, la demande d'avis étant accompagnée par une autre demande d'avis qui porte sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon 'modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2007 portant le Règlement général de la comptabilité communale, en exécution de l'article L1315-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation', sur lequel la section de législation du Conseil d'État donné ce jour l'avis 52.113/4, projet d'arrêté qui se donne notamment pour objet d'abroger les articles 60, alinéas 3 et 4, et 64 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2007, c'est à dire les dispositions dont il a été question au point 3.2 du présent avis et qui consacrent les pouvoirs donnés au receveur communal de renvoyer au collège communal les mandats irréguliers.

3.5. Il est vrai que, dans l'avant-projet de décret examiné, ces pouvoirs du receveur communal sont remplacés par la compétence que le directeur financier reçoit de donner un avis préalable sur la légalité des dépenses atteignant un certain montant, mais cet avis, qui est soit obligatoire, soit facultatif en fonction du montant de la dépense en cause, n'est cependant assorti d'aucune portée juridique contraignante. Cet avis est par ailleurs donné sur « tout projet de décision du conseil communal ou du collège communal », soit à un moment situé « le plus en amont possible de la procédure », alors que l'intervention actuelle du receveur communal se situe précisément « le plus en aval possible de la procédure », ce qui permet au receveur communal, comme l'illustre l'article 64 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2007 précité, de prendre en compte, dans son examen de la régularité de la dépense, divers éléments qui seraient intervenus postérieurement à l'adoption du « projet de décision » par le conseil communal ou le collège communal.

Ce faisant, plutôt que de procéder à un simple « élargissement » du rôle du receveur communal, le système envisagé par l'avant-projet de décret rompt avec le rôle actuellement dévolu à ce dernier, du fait qu'est substituée à un pouvoir de décision une simple compétence d'avis. S'il appartient certes au Parlement wallon, qui, en vertu de l'article 6, § 1er, VIII, de la loi spéciale de réformes institutionnelles, dispose de la compétence pour régler cette matière en toute autonomie en ce qui concerne les pouvoirs subordonnés, d'opter pour un tel changement, il convient que tant la portée que les conséquences de la modification ainsi envisagée du rôle actuel du receveur communal, devenant le directeur financier de la commune, ressortent clairement de l'exposé des motifs, de telle sorte que les parlementaires puissent se prononcer en pleine connaissance de cause.

3.6. À cet égard, il est fait état dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de décret que le système actuel serait constitutif d'« une source de blocage importante ».

Sur ce point, il convient cependant de relativiser cette affirmation en ce sens que, comme exposé au point 3.2 de l'avis, si blocage il y a, celui-ci n'est jamais que temporaire.

Par ailleurs, à supposer même que, dans quelques rares cas, des situations de blocage aient pu survenir, la section de législation constate que le fait que seuls les projets de décision ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22 000 euros devraient, à l'avenir, être obligatoirement soumis à l'avis de légalité préalable du directeur financier, n'offre pas les mêmes garanties, quant au respect de la légalité, que l'examen de régularité auquel procède actuellement le receveur communal, et ce, à l'égard de tout mandat qu'il lui est demandé d'acquitter.

([2]) Des pouvoirs d'une essence similaire sont conférés au receveur communal en ce qui concerne le contrôle interne des recettes effectuées par la commune puisque l'article 48 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2007 précité prévoit que : « Dès qu'il est en possession des documents établissant les droits de la commune, le receveur communal contrôle la régularité de ces documents et de leurs justificatifs, ainsi que leur inscription en comptabilité budgétaire et générale. En cas de désaccord, il les renvoie au collège avec remarques ».

Afin d'assurer une pleine information des parlementaires, il convient de compléter l'exposé des motifs en expliquant, d'une part, le changement exact qui est apporté au rôle du receveur communal et, d'autre part, les motifs qui justifieraient éventuellement pourquoi le Gouvernement privilégie la levée de blocages temporaires à un contrôle effectif qui a fait ses preuves sur la régularité des dépenses.

3.7. Il convient également d'observer que le receveur communal, en application de l'article L1124-40, alinéa 1er, du C.D.L.D., se voit reconnaître une totale indépendance dans l'exercice de son contrôle de la régularité des mandats qui lui sont soumis (« seul et sous sa responsabilité »). L'article 1124-40, §1er, en projet, du C.D.L.D. (article 24 de l'avant-projet) ne prévoit toutefois plus une telle indépendance, tant en ce qui concerne la formulation des avis de légalité préalables qu'en ce qui a trait à l'acquittement sur mandat des dépenses ordonnancées. Seul le paragraphe 4 de la disposition en projet se réfère de manière expresse à cette notion d'indépendance dans le cadre du rapport que le directeur financier est appelé à remettre au conseil communal au sujet de l'exécution de sa mission de remise d'avis.

Il convient à cet égard de revoir les dispositions en projet afin d'assurer au directeur financier, dans l'exercice de ses missions d'avis et de contrôle, la même indépendance fonctionnelle que celle que lui reconnaît le paragraphe 4 en projet de la disposition et que celle dont jouit actuellement le receveur communal, une telle indépendance fonctionnelle étant une garantie essentielle pour le bon exercice de sa mission.

3.8. En application de l'article L1124-40, § 1er, alinéa 3, seconde phrase en projet, du C.D.L.D., l'avis de légalité remis par le directeur financier « fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle ». Aucune explication quant à la portée des mots « le cas échéant » ne figure dans le commentaire de la disposition. Sans doute convient-il d'interpréter celle-ci comme signifiant que l'avis du directeur financier fera partie intégrante du dossier qui sera, le cas échéant, soumis à la tutelle. Même ainsi rédigée, cette disposition ne constitue pas, par elle-même, un substitut suffisant au contrôle exercé actuellement, de manière systématique et a priori, par le receveur communal, et ce, compte tenu du caractère aléatoire de l'intervention, qui plus est a posteriori, de la tutelle d'annulation.

3.9. Les observations qui précédent et l'examen auquel le Gouvernement est invité à procéder à nouveau pourraient utilement être l'occasion d'examiner si le souci « d'élargir » le rôle du receveur communal, en en faisant « le « gardien » de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration dès le début du processus décisionnel », ne pourrait pas être atteint tout en maintenant simultanément le rôle actuel du receveur communal, devenant donc le directeur financier de la commune, en ce qui concerne le contrôle de la régularité des mandats qui continueraient donc à lui être soumis.

4.1. S'inscrivant dans la logique de la suppression dans le chef du directeur financier de toute compétence pour s'opposer au paiement des dépenses qu'il juge irrégulières, l'avant-projet de décret supprime également la possibilité que puisse encore être mise en cause la responsabilité pécuniaire et patrimoniale de ce directeur financier pour le paiement des dépenses qui feraient l'objet d'un rejet ultérieur au compte ([3]), ainsi que l'obligation qui y est liée à titre de garantie de fournir un cautionnement ([4]). Ces deux suppressions sont justifiées dans l'exposé des motifs par la circonstance qu'il n'apparaît plus logique que le receveur communal, devenant le directeur financier de la commune, soit encore garant sur son propre patrimoine de la légalité des décisions de dépenses au niveau communal.

4.2. L'intention du législateur wallon de ne plus vouloir maintenir l'éventuelle responsabilité pécuniaire personnelle dans le chef du directeur financier d'une commune que dans la seule hypothèse où ce dernier doit être tenu pour responsable du vol ou de la perte ayant engendré un déficit dans les finances communales, entre dans la compétence du Parlement wallon d'exercer en toute autonomie la compétence dont il dispose, en vertu de l'article 6, § 1er, VIII, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, de régler cette matière en ce qui concerne les pouvoirs subordonnés.

La section de législation attire toutefois l'attention sur ce que la suggestion qu'elle a formulée au point 3.9 de l'avis peut parfaitement se concilier avec la suppression du régime de la responsabilité pécuniaire personnelle dans le chef du directeur financier de la commune, sous réserve de sa responsabilité en cas de vol ou de perte.

La circonstance que le directeur financier se tromperait dans l'exercice de sa mission de contrôle de la régularité des mandats qui lui sont soumis n'implique en effet pas, en soi, qu'il doive automatiquement voir sa responsabilité pécuniaire personnelle engagée.

4.3. Étant donné qu'il s'agit d'un élément accessoire à la suppression du régime de la responsabilité pécuniaire personnelle dans le chef du directeur financier de la commune, la suppression de l'obligation de cautionnement dans le chef du directeur financier ne pose pas davantage problème.

5. Les observations générales qui précèdent sont *mutatis mutandis* applicables à l'article 52 de l'avant-projet de décret, lequel concerne le receveur provincial.

6. C'est sous la réserve des observations générales qui précèdent que sont formulées les observations particulières.

([3]) Voir l'article 1124-42, en projet, du C.D.L.D. (article 26 de l'avant-projet) (le régime de responsabilité du receveur communal demeure, en revanche, pour les déficits consécutifs à une perte ou un vol).

([4]) Voir le remplacement des articles L1124-25 à L1124-34 du C.D.L.D. de par l'article 19 de l'avant-projet de décret.

Observations particulières

Dispositif

Article 3

À l'article L1124-1, alinéa 3, en projet, il y a lieu de préciser, à la lumière du commentaire de l'article 3, les deux hypothèses dans lesquelles la lettre de mission est remise au directeur général par le collège communal, la première étant celle du renouvellement intégral du conseil communal et la seconde, celle de la nomination du directeur général. Outre qu'il y a une discordance entre le commentaire de l'article et le dispositif quant au point de départ du délai de six mois dans lequel le contrat d'objectifs doit être rédigé par le directeur général, la section de législation se demande s'il ne convient pas également de prévoir, dans les deux hypothèses mentionnées ci-dessus, le délai dans lequel la lettre de mission doit être remise par le collège communal.

Articles 3, 14, 31, 33 et 52

Conformément à l'article 162, alinéa 2, 2°, de la Constitution, les articles L112230 et L2212-32, § 1er, du C.D.L.D. prévoient que le conseil communal règle tout ce qui est d'intérêt communal et le conseil provincial règle tout ce qui est d'intérêt provincial.

Le collège communal est chargé de l'exécution des résolutions du conseil communal (article L1123-23, 2°, du C.D.L.D.) et le collège provincial exécute les délibérations prises par le conseil provincial (article L2212-48, alinéa 4, du C.D.L.D.).

Les articles L1124-1, alinéa 4, en projet, L1124-19, en projet, L1124-50, en projet, et L1211-2, alinéa 1er, en projet confient certaines missions (l'approbation du contrat d'objectifs, la désignation du directeur général faisant fonction, l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint et du directeur financier et l'établissement de l'organigramme des services communaux) au collège communal.

S'agissant d'une dérogation à la compétence de principe du conseil communal et du conseil provincial telle qu'elle est consacrée à l'article 162, alinéa 2, 2°, de la Constitution, il convient de la justifier. Il convient dès lors de compléter le commentaire des articles sur ce point.

La même observation vaut pour l'article 52 de l'avant-projet de décret (articles L2212-56, § 1er, alinéa 4, en projet, L2212-59, alinéa 1er, en projet, L2212-61, § 2, en projet, L2212-64, § 1er, alinéa 1er, en projet, et L2212-68, alinéa 1er, en projet).

Article 5

1. Selon l'article L1124-4, § 1er, alinéa 1er, et § 5, alinéa 1er, en projet,

« § 1er. Le directeur général [...] assiste, sans voix délibérative aux séances du [c]onseil et du [c]ollège.

[...]

§ 5. Le directeur général assiste sans voix délibérative aux séances du [c]onseil communal. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription de ceux-ci. Les procès-verbaux transcrits sont signés, dans le mois qui suit leur adoption, par le conseil communal, le [b]ourgmestre et le directeur général ».

Or, concernant la rédaction des actes, l'article L1132-1 du C.D.L.D., tel que modifié par l'article 43 de l'avant-projet de décret, prévoit ce qui suit :

« Le directeur général assiste aux séances du conseil communal et du collège communal.

Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription de ceux-ci.

Les procès-verbaux transcrits sont signés par le bourgmestre et par le directeur général.

La signature du procès-verbal du conseil communal intervient dans le mois qui suit son adoption par le conseil communal. ».

Il convient de s'assurer de la cohérence entre ces dispositions.

2. À l'article L1124-4, § 2, deuxième phrase, en projet, il convient d'ajouter les mots « de chaque membre du personnel » après les mots « le projet d'évaluation ».

Articles 6, 22 et 52

Selon les articles L1124-5, en projet, L1124-38, en projet, L2212-60, en projet, et L2212-66, en projet, le directeur général, le directeur financier et les greffier et receveur provinciaux ne peuvent pas cumuler des activités professionnelles.

Les dispositions en projet définissent d'une manière très large la notion d'« activité professionnelle » : il s'agit de toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des impôts sur les revenus.

Elles permettent en même temps au conseil communal ou au conseil provincial d'autoriser un cumul s'il n'est pas :

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de la fonction

3° de nature à compromettre l'indépendance de la fonction ou de créer une confusion avec celle-ci.

Dès lors qu'il s'agit de fonctions créées par décret (« grades légaux ») pour lesquelles le législateur a estimé devoir fixer lui-même, pour l'ensemble des communes et des provinces de la Région wallonne, les règles essentielles de leur statut administratif et pécuniaire, il conviendrait que le pouvoir discrétionnaire de chaque conseil communal et de chaque conseil provincial soit mieux encadré.

Article 16

À l'article L1124-21, § 2, alinéa 1er, en projet, il y a lieu d'omettre le mot « local ».

Article 19

1. L'article 19 de l'avant-projet de décret remplace les articles L1124-25 à L1124-34 du C.D.L.D. relatif au cautionnement constitué par le receveur communal mais ne règle pas le remboursement de celui-ci.

Une disposition transitoire prévoyant ce remboursement doit donc être insérée dans l'avant-projet de décret.

Afin d'assurer la sécurité juridique, il ne convient pas de « remplacer » plusieurs dispositions en vigueur par un seul article nouveau sans que les autres articles soient concomitamment abrogés. En conséquence, l'article 19 de l'avant-projet doit être remplacé par deux nouvelles dispositions :

— l'une, remplaçant l'article L1124-25 du C.D.L.D.;

— l'autre, abrogeant les articles L1124-26 à L1124-34 du C.D.L.D.

2. Contrairement à l'article L1124-21, § 1er, alinéa 1er, 3°, du C.D.L.D., lequel prévoit que dans les communes comptant 5.000 habitants et moins, la fonction est exercée par un receveur régional, l'article 16 de l'avant-projet de décret permet aux conseils communaux, dans les communes comptant 10.000 habitants et moins, de créer l'emploi de directeur financier.

Il convient donc d'adapter l'article L1124-35, alinéa 1er, du C.D.L.D. tel que modifié par l'article 44 de l'avant-projet de décret, lequel charge le conseil communal de fixer l'échelle barémique des traitements du directeur financier dans les communes de 5.001 habitants et plus.

Articles 24 et 33

1. La Région wallonne exerce, sur le territoire de la région de langue française, les compétences de la Communauté française en matière d'aide aux personnes, visée à l'article 5, § 1er, II, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (article 3, 7°, des décrets II des 19 et 22 juillet 1993 'attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française').

En vertu de l'article 1er, alinéa 1er, 1°, des décrets du 27 mai et 1er juin 2004 'relatif à l'exercice, par la Communauté germanophone, de certaines compétences de la Région wallonne en matière de pouvoirs subordonnés', la Communauté germanophone exerce, sur le territoire de la région de langue allemande, les compétences de la Région wallonne visée à l'article 6, § 1er, VIII, alinéa 1er, 6°, de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée, à savoir « les fabriques d'églises et les établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus ».

Concernant le centre public d'action sociale et les fabriques d'église, le champ d'application *ratione loci* de l'article L1124-40, § 2, alinéa 2, en projet, doit dès lors être limité à la région de langue française.

La même observation vaut pour l'article 33 de l'avant-projet de décret (article L1211-3, § 3, alinéa 2, en projet).

2. À l'article L1124-40, § 1er, alinéa 3, en projet, outre les observations générales auxquelles il est renvoyé, la section de législation observe que, si le directeur financier ne se prononce pas dans un délai déterminé son avis est réputé favorable. Il s'agit là d'une dénaturation de la notion de présomption qui correspond à l'idée de quod plerumque fit, alors que tel n'est pas le cas en l'espèce. Aussi, mieux vaudrait-il prévoir qu'à défaut d'avis donné dans le délai, « il est passé outre ».

La même observation vaut pour l'article L1124-40, § 2, alinéa 1er en projet.

3. À l'article L1124-40, § 2, alinéa 2, en projet, il convient d'ajouter les mots « et les établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus » après les mots « les fabriques d'[é]glise ».

Article 26

Il ne se conçoit pas que le Gouvernement, organe du pouvoir décrétal et titulaire du pouvoir exécutif, puisse également fonctionner en tant que juridiction administrative comme le prévoit l'article L1124-42, § 4, en projet car, outre que ceci entraîne une dangereuse confusion des pouvoirs, le Gouvernement ne présente pas toutes les garanties inhérentes à l'exercice de la fonction juridictionnelle.

Dès lors que ce contentieux serait confié à une juridiction administrative, la référence, à l'alinéa 3 du même paragraphe en projet, à l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section d'administration du Conseil d'État' est inexacte, puisque la compétence du Conseil d'État ne peut être que de cassation administrative ([5]).

Les mêmes observations valent pour d'autres dispositions de l'avant-projet, notamment les articles L1124-44, § 1er, alinéas 2 et 8 (article 28 de l'avant projet), L1124-45, § 4, en projet (article 29 de l'avant-projet) et L1124-49, § 2, alinéa 5, en projet (article 30 de l'avant-projet).

Article 32

Il convient d'insérer les mots « le directeur général adjoint ou le directeur financier » entre les mots « le directeur général, » et les mots « et les personnes ».

Article 33

1. À l'article L1211-3, § 2, en projet, il conviendrait de préciser dans le texte en projet quels sont la nature et l'objet des attributions qui peuvent être confiées par le collège communal au comité de direction.

([5]) En ce qui concerne le délai de recours en cassation administrative, voir l'article 3, § 1er, de l'arrêté royal du 30 novembre 2006 'déterminant la procédure en cassation devant le Conseil d'État'.

Il serait également nécessaire de préciser quelles sont les attributions respectives de ce comité de direction et du directeur général.

2. Il est fait état dans le commentaire de l'article 33 de l'avant-projet que le comité de direction pourra être élargi en fonction des thématiques « au directeur général du CPAS ». Cette possibilité n'est cependant pas envisagée par le texte en projet.

Article 35

Il convient de remplacer les mots « le conseil communal » par les mots « la commune ou la province ».

Article 39

1. À l'article L1218-12, § 1er, en projet, il est question d'un recours contre la « proposition d'évaluation » devant la chambre de recours régionale. Or, à l'article L1118-1, 2°, en projet (article 36 de l'avant-projet), il est question d'un recours contre « les décisions ». Il convient d'assurer la cohérence entre ces deux dispositions ([6]).

2. À l'article L1218-12, § 2, l'alinéa 2 doit commencer par les mots « Cet avis est notifié (la suite comme à l'avant-projet) ».

Article 41

Il convient de remplacer les mots « ou le gouverneur, les commissaires d'arrondissement » par les mots « le commissaire d'arrondissement ou le gouverneur ».

Articles 43 et 44

L'énumération des articles, dans lesquelles certains mots sont remplacés par d'autres, contient certaines erreurs. Ainsi, par exemple, les articles L1124-40 et L1124-49 du C.D.L.D. sont remplacés par les articles 24 et 30 de l'avant-projet de décret et ces articles ne doivent dès lors pas être modifiés par l'article 44 de l'avant-projet de décret.

Les articles 43 et 44 de l'avant-projet de décret doivent dès lors être revus.

Articles 45 à 51

Ces articles font double emploi avec les articles 1er, 2, 8 à 10 et 20 de l'avantprojet de décret et doivent dès lors être omis.

([6]) Dans le commentaire des articles 36 à 40, il est fait état d'un recours « à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation ».

Article 52

1. À l'article L2212-57, § 2, en projet, la première phrase doit être remplacée par

« Le greffier provincial notifie sa décision au collège provincial qui dispose d'un délai de quinze jours pour l'évoquer » ([7]).

2. À l'article L2212-58, § 3, alinéa 3, en projet, il convient de remplacer les mots « soit avec le président » par les mots « et soit par le président ».

3. À l'article L2212-67 en projet, la section de législation n'aperçoit pas comment pouvoir justifier au regard des articles 10 et 11 de la Constitution l'exigence de garanties dans le chef des receveurs spéciaux alors que l'obligation de cautionnement a été supprimée dans le chef des receveurs provinciaux.

4. Afin d'assurer l'uniformité dans l'ensemble de la section 5 en projet, il convient d'intituler celle-ci « Le greffier provincial et le receveur provincial » et d'utiliser ces deux expressions dans l'ensemble de la section. Il en va de même pour ce qui concerne l'expression « collège provincial ».

5. L'article 52 de l'avant-projet remplace la section 5 du chapitre II du titre Ier du livre II du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, laquelle se compose des articles L2212-56 à L2212-72, par une nouvelle section 5, composée des articles L2212-56 à L2212-68, soit un nombre d'articles inférieur au nombre actuel.Une telle façon de procéder n'est pas de nature à assurer la sécurité juridique ([8]), s'agissant d'un texte de portée décrétale.

Conformément aux principes de technique législative, il convient :

— de rédiger un article qui remplace l'intitulé de la section 5;

— de rédiger un article séparé pour remplacer chacun des articles L2212-56 à L2212-68;

— de rédiger un article séparé pour abroger les articles L2212-69, L221270, L2212-71 et L2212-72.

Article 53

Il convient d'insérer les mots « du 31 mars 1987 » entre les mots « Dans l'arrêté royal n° 519 » et les mots « organisant la mobilité volontaire ».

([7]) Comparer avec l'article L1215-8, alinéa 3 nouveau en projet (article 34 de l'avant-projet).
([8]) *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, *www.conseildetat.be*, onglet « Technique législative », recommandation n° 118 et formule F 4-2-10-1.

Article 54

Sans doute faut-il lire l'article 54 de l'avant-projet comme suit :

« Les effets de l'article 7 sont limités à une augmentation barémique d'un montant de 2 500 euros (la suite comme à l'avant-projet) ».

Observations finales

1. il n'est pas conforme à l'usage de se référer dans des textes à portée législative à des textes de rangs inférieurs ([9]);
2. dans l'ensemble de l'avant-projet, il n'y a pas lieu de préciser qu'il s'agit du Gouvernement « wallon » car il ne peut en être autrement;
3. il est nécessaire de revoir les phrases liminaires afin de mentionner les dispositions modificatives encore en vigueur de ces dispositions et de ne pas confondre la modification, l'ajout ou le remplacement d'une disposition ([10]);
4. il n'y a pas lieu de diviser les articles en paragraphes lorsque ceux-ci ne contiennent chacun qu'un seul alinéa ([11]);
5. l'ensemble de l'avant-projet doit être revu afin d'éviter l'abus de majuscules.

*

*   *

Le Greffier, Le Président,

C. Gigot. R. Andersen.

([9]) Voir notamment les articles 4 et 35 de l'avant-projet.
([10]) *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, *www.conseildetat.be*, onglet « Technique législative », recommandations nos 113 et 115.
([11]) Voir notamment l'article 40. *Ibid*., recommandation n° 57.3.

AVANT-PROJET DE DÉCRET

modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Exposé des motifs

L'avant-projet de décret vise à jeter les bases d'une modernisation du fonctionnement de nos administrations locales en :

— transposant dans le Code les principes de la Déclaration de politique régionale 2009-2014 relatifs aux nouveaux mécanismes permettant d'encadrer les Pouvoirs locaux ;

— faisant évoluer le statut applicable aux grades légaux.

L'objectif poursuivi est l'implémentation d'un nouveau schéma organisationnel des administrations locales et provinciales dans le but d'améliorer le fonctionnement de celles-ci. Les modifications apportées au Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ainsi qu'à la Loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS poursuivent cet objectif.

Les instruments

Le contrat d'objectifs : il est nécessaire de faciliter la mise en cohérence de l'action de l'autorité politique et de l'administration. L'outil qui permettra notamment cette coordination est le contrat d'objectifs. Il visera à traduire les axes politiques identifiés dans le programme de politique générale ou PST en termes opérationnels et actions concrètes. Conclu entre l'Exécutif et le directeur général et son administration, il traduira le programme de politique générale en missions et objectifs à atteindre. Il les déclinera en initiatives et projets concrets et contiendra une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre. Ces derniers seront concertés entre le collège et le directeur général. Le contrat d'objectifs impliquant l'administration dans son ensemble, il est primordial que le comité de direction, ayant vocation à connaitre de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, en soit saisi également. Il résulte notamment de ce qui précède qu'il n'appartient pas au directeur général de déterminer les objectifs politiques.

Les modifications apportées au Code de la Démocratie locale et de la décentralisation et à la Loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS décrivent sa mise en œuvre.

Le contrat d'objectifs est évalué annuellement et adapté au besoin. Il en va ainsi par exemple en cas de renversement de majorité.

La réalisation des objectifs contenus dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils sont exécutés, les compétences mises en œuvre pour y parvenir,… font partie intégrante de l'évaluation du directeur général.

Le comité de direction **:** organe administratif, le comité de direction sera systématiquement institué dans les communes de 10 000 habitants et plus. Il s'agit d'une structure collégiale permettant, à la fois, d'assurer le suivi du contrat d'objectifs, de renforcer le rôle du directeur général en tant que chef du personnel et de l'organisation des services et, de créer le principal lieu d'échanges interactifs entre l'ensemble des services.

A cette fin, il sera composé au minimum du directeur général, du directeur financier et, le cas échéant, du directeur général adjoint. En fonction d'une procédure à mettre en place au sein de chaque pouvoir local, y seront associés le directeur général et le directeur financier du CPAS, le directeur des travaux, le responsable GRH.

Il connait toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, et à la mise en œuvre du contrat d'objectifs. Les avant-projets de budget et l'ensemble des documents connexes à celui-ci font l'objet d'une concertation au sein du comité de direction. Il se réunira dès lors obligatoirement à cette occasion y compris dans les communes comptant moins de 10 000 habitants.

L'organigramme : sur base d'un avant-projet établi par le directeur général et discuté en comité de direction, le collège communal arrête l'organigramme des services communaux.

Cet outil représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction.

Le recrutement : Le rôle de chef du personnel du directeur général est renforcé par sa participation effective et systématique à toute procédure relative à la gestion des ressources humaines. Il est ainsi associé à toute procédure de recrutement et, avec voix délibérative, fait partie du jury d'examen.

Il est également prévu que le directeur général arrête le projet d'évaluation et le transmet à l'intéressé et au Collège.

Le disciplinaire : le rôle de chef du personnel est également affirmé en confiant au directeur général (communal et de CPAS) ainsi qu'au greffier, sans préjudice de la compétence du Collège, la compétence d'infliger des sanctions mineures (avertissement et réprimande).

Une procédure d'évocation est ouverte au Collège.

L'évaluation : jusqu'ici, les grades légaux ne faisaient l'objet d'aucune forme d'évaluation. À l'instar d'autres niveaux de pouvoir, il était primordial que les fonctionnaires dirigeants d'une collectivité locale soient soumis à une évaluation obligatoire.

Sur base d'une description précise de la fonction et de critères objectifs, l'évaluation des grades légaux est

systématisée et les modalités (cycle, critères, conséquences,…) sont arrêtées par le Gouvernement.

Elle est effectuée par un collège d'évaluateurs composé des membres du Collège accompagnés de « pairs » et, éventuellement, d'un expert externe. L'évaluation portera notamment sur la réalisation des objectifs précisés, s'agissant du directeur général, dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, les compétences mises en œuvre pour parvenir. L'ensemble des débats ainsi que les positions exprimées par chacun des membres du collège d'évaluation seront portés au procès-verbal.

Une attention particulière sera portée aux éventuelles incompatibilités dont seraient frappés les « pairs » amenés à composer le collège d'évaluateurs. Il conviendra que ces derniers exercent ou aient exercé dans des structures d'importance similaire à celle ou œuvre le grade légal évalué.

Une nouvelle classification est opérée. Ainsi, un grade légal pourra, en cas d'évaluation excellente, se voir attribuer une bonification financière équivalente à une annale. En cas de d'évaluations défavorables successives, la procédure d'inaptitude professionnelle pourra être mise en œuvre.

Enfin, si le reclassement des agents promus peut s'opérer sans difficulté, il convient de préciser que, s'agissant des agents recrutés, rien n'interdit à aux entités concernées d'opérer, si les besoins des services le requièrent et dans le respect des conditions d'accès à un emploi public, le reclassement de ces derniers.

Les barèmes : des compétences précisées, des missions élargies, des responsabilités accrues ainsi que la mise en œuvre d'une évaluation effective, sont autant de dispositions justifiant une revalorisation barémique significative.

Dans ce cadre, le projet de réforme prévoit une augmentation minimale de 5 000 € bruts/annuels applicable à l'ensemble des grades légaux laquelle s'inscrit dans un ensemble proposant une nouvelle classification des catégories fixées pour le calcul de la rémunération.

L'article 1124-6 §1er contient actuellement 22 catégories de communes auxquelles sont associés les barèmes des grades légaux y afférents. Une rationalisation est opérée afin de d'identifier 5 catégories. Chacune des communes se voit ainsi classée dans la catégorie immédiatement supérieure à l'exception des communes comptant plus de 150 000 habitants.

Qui plus est, les barèmes sont arrondis, le montant actuel résultant du passage à l'Euro.

L'adaptation des barèmes est toutefois contenue à une augmentation limitée à un montant équivalent à minimum 2.500 € par rapport à l'échelle en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du présent décret. Le solde éventuel sera attribué à l'issue de la première évaluation favorable.

Les missions

Une vision actualisée de la gestion locale et provinciale impliquait une réforme profonde du rôle des fonctionnaires dirigeants.

Les missions de ces derniers, le moment et le cadre de leur intervention au sein des processus décisionnels ont dès lors été revus et renforcés.

Le directeur général/greffier : le changement de dénomination n'est pas anodin. Il traduit la volonté du législateur de lui voir confier la direction générale des services.

D'une part, ses missions se voient consolidées. Il est ainsi chargé :

— de la préparation et l'exécution des axes politiques fondamentaux contenus dans le programme de politique générale;

— de la préparation des dossiers soumis aux organes de décision;

— de la présidence du comité de direction;

— de la mise sur pied du système de contrôle interne.

D'autre part, le rôle du directeur général en qualité de chef du personnel est affirmé :

— il dirige et coordonne les services communaux;

— il participe activement au recrutement du personnel;

— il lui est attribué une compétence disciplinaire;

— il participe activement à l'évaluation du personnel.

Enfin, il lui revient de se prononcer sur la légalité des décisions. A cet effet, il transmettra des conseils juridiques et administratifs au conseil communal et au collège communal. Ces avis et conseils seront annexés, selon le cas, à la décision du collège communal ou du conseil communal et transmis, le cas échéant, au directeur financier.

Le directeur financier/receveur : le rôle du receveur est élargi. Il en est fait le « gardien » de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration dès le début du processus décisionnel. Il lui appartiendra, de plus, d'apporter son avis sur tout dossier ayant un impact financier mais également, d'initiative, de formuler à l'attention du collège toutes suggestions susceptibles d'accroître l'efficacité et l'efficience des moyens engagés, de réaliser des économies ou des recettes.

Le receveur communal se voit ainsi assimilé à l'Inspecteur des finances (locales). L'avis de celui-ci est requis en amont de la procédure. Il en est fait un directeur financier.

L'élément central de la réforme s'agissant spécifiquement du receveur consiste en l'abandon de sa responsabilité pécuniaire et patrimoniale ainsi que l'obligation de cautionnement concomitante. Pour rappel, le receveur a aujourd'hui l'obligation de reverser à la caisse communale le montant des dépenses rejetées de son compte par la tutelle suite, part exemple, au constat d'illégalité d'une décision. Il en est fait ainsi le garant de la légalité des décisions sur son propre patrimoine.

Il est constaté que cet état de fait constitue une source de blocage importante et, qui plus est, ne correspond plus au rôle stratégique que la réforme entend faire jouer au futur directeur financier. Ainsi, il est proposé de déplacer le plus en amont possible de la procédure l'intervention

du receveur. Il lui sera dorénavant demandé de rendre un avis de légalité motivé sur tout projet de décision ayant un impact financier et budgétaire égal ou supérieur à 22 000 euros sur la commune/province. En deçà, il pourra, d'initiative, rendre un avis pour les décisions ayant un impact financier situé entre 5 500 et 22 000 euros. Il pourra enfin être sollicité par l'auteur de l'acte.

Les conditions d'accès

Au recrutement : il convenait d'adapter les critères et conditions de recrutement aux nouvelles exigences de la fonction. Les tâches évoluant de manière significative vers, notamment, le management, la gestion et le suivi de projet, la mise en place d'outils d'aide à la décision, les conditions d'accès se voient renforcées.

Les conditions de participation à l'examen, les modalités de son organisation, la composition du jury, l'ordre et le contenu des épreuves ainsi que le mode de cotation seront détaillés dans le règlement de recrutement. L'examen comportera, au minimum, une épreuve d'aptitude professionnelle permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances requises pour exercer les fonctions qui leurs seraient dévolues, ainsi qu'une épreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management.

Les fonctions sont également accessibles par mobilité. Cette dernière n'est toutefois plus prioritaire. Une entité pourra dispenser le candidat directeur général ou financier en fonction dans une autre entité du même ressort de certaines épreuves.

Par promotion : parce qu'il est également opportun de permettre aux agents de la fonction publique locale de valoriser l'expérience et les compétences acquise tout au long de leur carrière, l'accès à une fonction de management doit pouvoir, sous certaines conditions et en fonction de la composition de l'administration locale, être accessible par promotion.

Ainsi, il appartiendra au conseil communal de désigner le ou les grade(s) dont les agents doivent être titulaire(s) pour pouvoir postuler l'emploi de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier.

Concrètement, lorsqu'il y a moins de deux agents de niveau A au sein de l'administration locale, l'accès peut être ouvert aux agents de niveau B, C3, C4 et D6 disposant de dix années d'ancienneté au moins dans ces niveaux.

Le stage : s'agissant des plus hautes fonctions administratives, il est apparu essentiel de subordonner la nomination à une période de stage. Celle-ci aura une durée d'un an et aura pour but de permettre au grade légal concerné de faire preuve de ses compétences dans la gestion effective de son administration. Il est également essentiel de lui permettre de développer ses compétences spécifiques. C'est pourquoi la période de stage pourra être prolongée d'un an si le certificat de management n'est pas détenu au moment du recrutement, permettant ainsi au candidat de suivre la formation requise. Le stage revêt donc un caractère obligatoire, seule sa durée est variable.

Durant cette période, le stagiaire sera accompagné sous la forme d'un « tutorat » ou d'un « coaching » personnalisé par un grade légal en fonction et disposant d'une certaine expérience.

Le certificat de management public : ce certificat, et la formation de niveau universitaire qui l'accompagne, ou tout autre titre équivalent délivré par un organisme agrée par le Gouvernement sur avis du Conseil régional de la formation, a pour objectif de mettre à la disposition des cadres dirigeants des pouvoirs locaux les outils nécessaires à un management public moderne.

La formation, nécessairement tournée vers l'action et la pratique, même si elle sera pluridisciplinaire, devra essentiellement viser à faire acquérir une qualification professionnelle spécialisée et de haut niveau en matière de management.

Les grades légaux en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent décret en seront dispensés.

Commentaire des articles

Articles premier et 2

Ces dispositions visent à abroger la procédure relative au reclassement des communes en vertu de l'article L1124-7 du Code compte tenu de la revalorisation des traitements dans le cadre de la réforme du statut pécuniaire des directeurs généraux et financiers.

Article 3

L'article L1124-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation est abrogé car inutile compte tenu de l'inexistence de communes de moins de 1 000 habitants.

Il est remplacé par une disposition détaillant le contenu et la procédure d'élaboration du contrat d'objectifs.

Ce dernier contient la traduction en termes stratégiques et opérationnels des axes politiques contenus dans le programme de politique générale.

Il contient également une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

Ce rapport est rédigé par le directeur général dans les six mois du renouvellement intégral du conseil communal ou dans les six mois suivant sa nomination sur la base de la lettre de mission que lui aura préalablement remis le collège communal.

Son actualisation est annuelle mais son contenu peut être adapté en cours d'année sur demande expresse du directeur général.

Article 4

La modification de l'article L1124-2 vise à déterminer les modalités de nomination du directeur général. La nomination définitive a lieu à l'issue du stage, visé par l'AGW fixant les conditions de nominations aux emplois

de directeur général, de directeur général adjoint, et de directeur adjoint communaux.

Ce grade est accessible par recrutement, par promotion et par mobilité.

Article 5

L'article 1124-4 du même Code détaille les missions du directeur général. Cet article traduit deux axes de la réforme du statut du directeur général : d'une part, la consolidation de ses missions et, d'autre part, l'affirmation de son rôle de chef du personnel.

Il est ainsi chargé de la préparation et l'exécution des axes politiques fondamentaux contenus dans le programme de politique générale, de la préparation des dossiers soumis aux organes de décision, de la présidence du comité de direction, de la mise sur pied du système de contrôle interne, de la direction et de la coordination des services communaux,…

Après concertation avec le comité de direction, le directeur général est également chargé de la rédaction des avant-projets d'organigramme, de cadre organique et des statuts du personnel.

Article 6

L'article L1124-5 du même Code traite de l'interdiction de cumul d'activités professionnelles du directeur général. Sont exceptés de la notion de revenus issus de l'activité professionnelle, les jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et les revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Ce dernier ne peut cumuler des activités professionnelles sauf autorisation accordée par le conseil.

Il est à noter que le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. C'est le cas par exemple de toute charge attachée à la fonction exercée par le directeur général ou une fonction liée à l'enseignement ou la formation.

Article 7

L'article L1124-6 est remplacé afin de prévoir une nouvelle classification des échelles barémiques afférente à la fonction de directeur général.

L'article 1124-6 §1er contient actuellement 22 catégories de communes auxquelles sont associés les barèmes des grades légaux y afférents. Une rationalisation est opérée afin de d'identifier 5 catégories. Chacune des communes se voit ainsi classée dans la catégorie immédiatement supérieure à l'exception des communes comptant plus de 150 000 habitants.

Qui plus est, les barèmes sont arrondis, le montant actuel résultant du passage à l'Euro.

Article 12

À l'article L1124-15, les mots « de 60 000 habitants » sont supprimés et remplacés par les mots « de 10 000 habitants ».

À l'instar de la disposition prévoyant l'instauration d'un comité de direction dans les communes de 10 000 habitants et plus, il est apparu nécessaire, compte tenu des missions nouvelles dévolues au directeur général, de prévoir la possibilité de nomination d'un directeur général adjoint. Le seuil à partir duquel cette faculté trouve à s'appliquer est ainsi ramenée à 10 000 habitants.

Article 13

La notion d'empêchement n'est pas définie s'agissant du directeur général. Qui plus est, cette situation ne trouve pas à s'appliquer aux grades légaux. L'article L1124-17 alinéa 2 est modifié en conséquence.

Article 14

L'article L1124-19 prévoit les modalités de remplacement du directeur général en cas d'absence ou de vacance d'emploi. Le collège communal désigne un directeur général faisant fonction en cas d'absence du directeur général ou de vacance de l'emploi. Pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours, le collège peut déléguer au directeur général la désignation de l'agent appelé à le remplacer.

Article 15

L'article L1124-20 est remplacé. Il prévoit une simplification du traitement alloué au directeur général faisant fonction. Durant l'exercice de ses fonctions, ce dernier perçoit un traitement identique à celui du directeur général en titre.

Article 16

L'article L1124-21 § 1er est supprimé et remplacé afin de prévoir la faculté pour le conseil communal de créer la fonction de directeur financier dans les communes comptant 10 000 habitants et moins.

Par ailleurs, il ne peut toutefois être nommé directeur financier d'une autre commune, ni directeur financier du centre public d'action sociale d'une autre commune.

Les prestations totales ne pourront en aucun cas porter le volume global de toutes les activités cumulées à plus de 1,25 fois la durée de travail de l'emploi à temps plein.

Le conseil communal et le conseil de l'action sociale déterminent de commun accord la répartition du temps de travail du directeur financier au profit des deux institutions, dans le respect de la limite maximale d'1,25 fois visée à l'alinéa 2. La charge salariale incombant respectivement à la commune et au CPAS est proportionnelle au temps de travail presté au profit de chacune des deux institutions.

Article 17

Les nouveaux paragraphes 1er et 2 de l'article L1124-22 déterminent les modalités de nomination du directeur financier.

Article 18

Les conditions requises pour pourvoir au poste de directeur financier ont évolué. Compte tenu de la difficulté potentielle de réunir pareilles conditions afin de remplacer un directeur financier absent, il est dorénavant admis qu'il puisse être fait appel à un agent ne réunissant pas les conditions susvisées. L'article L1124-22 § 3, alinéa 4 est modifié en conséquence.

Article 19

L'article L 1124-25 est remplacé comme suit : « le directeur financier remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la commune.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé :

1° de l'utilisation efficace et économiques des ressources;

2° de la protection des actifs ».

Article 20

Cet article abrogé l'article L1124-36.

Article 21

Cet article opère une modification d'ordre formel induite par la réforme.

Article 22

L'article L1124-38 du même Code traite de l'interdiction de cumul d'activités professionnelles du directeur financier. Ce dernier ne peut cumuler des activités professionnelles sauf autorisation accordée par le conseil.

Il est à noter que le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. C'est le cas par exemple de toute charge attachée à la fonction exercée par le directeur financier.

Article 24

L'article L1124-40 énumère les missions du directeur financier. En fonction des montants identifiés dans l'article, ce dernier est notamment amené à donner, obligatoirement ou d'initiative, un avis de légalité sur toute décision du conseil ou du collège ayant une incidence financière. À l'instar d'un inspecteur des finances, l'avis du directeur financier se conclut par une mention favorable ou défavorable.

Article 25

L'article L1124-41 du même Code est abrogé. Cette disposition était rendue superflue par le contenu du § 2 de l'article L1124-40.

Article 26

L'article L1124-42 est remplacé par une disposition relative à la vérification de l'encaisse.

Article 27

L'article L1124-43 est remplacé par une disposition fixant la compétence du directeur financier en matière de recouvrement à charge du contribuable.

Article 28

L'article L1124-44 détermine la responsabilité du directeur financier et du receveur régional et la mission des agents spéciaux qui sont responsables des recettes dont le recouvrement leur est confié.

Article 29

L'article L1124-45 fixe les modalités relatives au compte de fin de gestion.

Article 30

Cet article opère une réécriture de l'article L1124-49.

Article 31

L'article L1124-50 est remplacé par une disposition prévoyant l'évaluation des grades légaux par le collège communal.

Article 32

L'article L1125-1 relatif aux incompatibilités est complété par un 12° : dorénavant ne peuvent faire partie des conseils communaux ni des collèges communaux les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec le directeur général, le directeur adjoint s'il échet ou le directeur financier de la commune

Article 33

Cet article ajoute deux nouveaux articles au Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

L'article L1211-2 prévoit qu'il appartient au conseil communal d'arrêter l'organigramme des services. Ce dernier représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction

L'article L1211-3 instaure le comité de direction. Sa mise en place est obligatoire au sein des communes dont le nombre d'habitants est égal ou supérieur à 10 000. Il a vocation à connaître de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Ainsi, y pourront y être discutés les points relatifs à la mobilité du personnel, y seront concertées les notes préparatoires au budget ou les avant-projets d'organigramme ou de cadre.

Il est présidé par le directeur général et accueille d'office le directeur financier. En fonction des thématiques, il sera élargi aux responsables de services, au directeur général du CPAS,…Par ailleurs, les Comités de direction de la commune et du CPAS tiennent des réunions conjointes au moins deux fois par an.

Article 34

L'article L1215-8 est complété afin de prévoir une compétence disciplinaire au directeur général. Ce dernier est dorénavant autorisé à infliger les sanctions de l'avertissement et de la réprimande. Il prévoit également les modalités de recours y afférentes. Ainsi, le collège peut évoquer la décision du directeur général. A défaut, celle-ci devient définitive.

Article 35

L'article L1217-1 arrêté le principe de l'octroi d'une indemnité correspondant à trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamées en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle des Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints, Receveurs et Greffiers.

Articles 36 à 40

Ces articles ont trait à la Chambre de recours laquelle connait :

1. des recours à l'encontre des décisions de démission d'office et de licenciement pour inaptitude professionnelle;
2. des recours introduits par les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints, directeurs financiers, des greffiers ou receveurs des provinces à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation.

Cette Chambre est composée de :

1) un président et un vice- président;

2) 12 assesseurs effectifs et 12 assesseurs suppléants.

Elle est assistée par un greffier effectif et un greffier suppléant.

Le président et le vice-président sont désignés par le Gouvernement parmi les magistrats effectifs ou honoraires.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par l'Union des Villes et Communes de Wallonie. Un assesseur effectif et un suppléant font partie de l'Association des Provinces wallonnes.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés par chaque organisation syndicale représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des secrétaires communaux et de CPAS.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des receveurs communaux et de CPAS.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés parmi les greffiers provinciaux.

Les assesseurs désignés doivent être agrées par le Gouvernement. Le refus d'agrément est soumis au comité C.

Les greffiers effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement parmi les agents du niveau 1 de la Région.

La Chambre de recours ne délibère valablement qu'au nombre de 8 membres au moins soit le président ou le vice président, sept assesseurs parmi lesquels deux représentants des organisations syndicales et deux représentants de l'UVCW et de l'APW ainsi que deux représentants de la fédération concernée ou un greffier.

Les articles 39 et 40 fixent la procédure de recours.

Article 41

L'article L2212-76 fixe une nouvelle condition d'incompatibilité. Dorénavant, ne peuvent être parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale, le greffier, le directeur financier ou le gouverneur et un membre du collège ou du conseil provincial.

Article 42

L'article L4142-1§2 est complété de manière à introduire une nouvelle condition d'inéligibilité.

Articles 43 à 51

Ces articles contiennent des modifications d'ordre formel.

Article 52

Cet article opère une adaptation des statuts des greffiers et receveurs provinciaux par analogie avec les dispositions applicables aux communes

Article 53

Cet article exclut du champ d'application de l'arrêté royal N°519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des CPAS qui ont un même ressort le Directeur général et le directeur financier. En effet, des nouvelles dispositions relatives à la mobilité ont été introduites dans le décret.

Articles 54 et 55

Ces articles fixent l'entrée en vigueur de certaines dispositions.

AVANT-PROJET DE DÉCRET

modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

Après délibération,

ARRÊTE:

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville est chargé de présenter au Parlement wallon le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1er

Dans l'article L1121-3, alinéa 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots «L1124-6 à L 1124-8» sont remplacés par « L1124-6 et L 1124-8».

Art. 2

À l'article L 1123-15, § 1er du même Code, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 2 est abrogé;

2° l'alinéa 5 est abrogé;

3° à l'alinéa 3 les mots « aux alinéas 1 et 2 », sont remplacés par les mots « à l'alinéa 1 ».

Art. 3

L'article L1124-1 du même Code est remplacé par ce qui suit :

«Art. L1124-1. Le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du directeur général et/ou qui ressortent du programme de politique générale, ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'alinéa 1er, et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

Le contrat d'objectifs est rédigé par le directeur général sur base et dans les six mois de la réception de la lettre de mission que lui aura remise le collège communal. Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1° la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de directeur général;

2° les objectifs à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale;

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués;

4° l'ensemble des missions qui lui sont conférées par le présent Code et notamment sa mission de conseil et de disponibilité à l'égard de l'ensemble des membres du conseil communal.

Une concertation a lieu entre le directeur général et le collège communal sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs. Le directeur financier y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du directeur général sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le collège communal.

L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Sur demande expresse du directeur général, le contrat d'objectifs peut être adapté par le collège en cours d'année. Il est communiqué au conseil.»

Art. 4

L'article L1124-2 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-2, §1. Le directeur général est nommé par le Conseil communal aux conditions fixées à l'article L1212-1 et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon. Il est pourvu à l'emploi dans les six mois de la vacance.

La nomination définitive a lieu à l'issue du stage, visé par l'Arrêté du Gouvernement wallon du (…) fixant les conditions de nominations aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint, et de directeur adjoint communaux.

§2. Le statut administratif du directeur général est fixé par un règlement établi par le conseil communal et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

L'emploi de directeur général est accessible par recrutement, promotion et mobilité. »

Art. 5

L'article L1124-4 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-4, §1. Le directeur général est chargé de la préparation des dossiers qui sont soumis au conseil communal ou au collège communal. Il assiste, sans voix délibérative aux séances du conseil et du collège.

Le directeur général est également chargé de la mise en œuvre des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs visé à l'article L1124-1.

Dans ce cadre, il met en œuvre et évalue la politique de gestion des ressources humaines.

§2. Sous le contrôle du collège communal, il dirige et coordonne les services communaux et, sauf les exceptions prévues par la loi ou le décret, il est le chef du personnel. Dans ce cadre, il arrête le projet d'évaluation et le transmet à l'intéressé et au collège.

Le directeur général ou son délégué, de niveau supérieur à celui de l'agent recruté ou engagé, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel.

§3. Le directeur général assure la présidence du comité de direction visé à l'article L1211-3.

§4. Le directeur général est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services communaux.

Le système de contrôle interne est un ensemble de mesures et de procédures conçues pour assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne :

1° la réalisation des objectifs;

2° le respect de la législation en vigueur et des procédures;

3° la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion;

Le cadre général du système de contrôle interne est soumis à l'approbation du conseil communal.

§5. Le directeur général assiste sans voix délibérative aux séances du conseil communal. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription de ceux-ci. Les procès-verbaux transcrits sont signés, dans le mois qui suit leur adoption, par le conseil communal, le Bourgmestre et le directeur général.

Le directeur général donne des conseils juridiques et administratifs au conseil communal et au collège communal. Il rappelle, le cas échéant, les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, à la décision du collège communal ou du conseil communal, et transmis au directeur financier.

§6. Après concertation avec le comité de direction, le directeur général est chargé de la rédaction des avant-projets :

1° de l'organigramme;

2° du cadre organique;

3° des statuts du personnel. »

Art. 6

L'article L 1124-5 du même Code est remplacé par ce qui suit :

«Art. L1124-5. §.1er. Le directeur général ne peut pas cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992, à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Le conseil communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur général si le cumul n'est pas :

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de la fonction;

3° de nature à compromettre l'indépendance du directeur général ou créer une confusion avec sa qualité de directeur général.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° inhérente à une fonction à laquelle le directeur général est désigné d'office par le Conseil communal. »

Art. 7

L'article L 1124-6 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-6. §1er. Le conseil communal fixe l'échelle de traitement du directeur général, dans les limites minimum et maximum déterminées ci-après :

1. communes de 10 000 habitants et moins : 34 000 € - 48 000 €;
2. communes de 10 001 à 20 000 habitants: 38 000 € - 54 000 €;
3. communes de 20 001 à 35 000 habitants: 40 600 € - 58 600 €;
4. communes de 35 001 à 80 000 habitants: 45 500 € - 65 000 €;
5. communes de plus de 80 001 habitants : 51 500 € - 72 500 €.

Les montants minima et maxima des échelles de traitement du directeur général sont rattachés à l'indice-pivot 138,01.

Le Gouvernement peut adapter les échelles de traitement. ».

Art. 8

L'article L1124-7 du même Code est abrogé.

Art. 9

Dans l'article L1124-8, alinéa 5, du même Code les mots « à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement en application de l'article L1124-7 » sont abrogés.

Art. 10

L'article L1124-11, alinéa 4 du même Code est abrogé.

Art. 11

L'article L1124-14 du même Code est abrogé.

Art. 12

Dans l'article L1124-15, du même Code les mots « de 60 000 habitants » sont remplacés par les mots « de 10 000 habitants ».

Art. 13

À l'article L1124-17, alinéa 2, du même Code, les mots « ou empêché » sont abrogés.

Art. 14

L'article L1124-19 du même Code est remplacé comme suit :

« Art. L1124-19. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L1124-17, le collège communal désigne un directeur général faisant fonction en cas d'absence du directeur général ou de vacance de l'emploi. Pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours le collège peut déléguer au directeur général la désignation de l'agent appelé à le remplacer. »

Art. 15

L'article L1124-20 du même Code est remplacé comme suit :

« Art. L1124-20. Le directeur général faisant fonction bénéficie du traitement du titulaire. »

Art. 16

L'article L1124-21 du même Code est remplacé comme suit :

« Art. L1124-21 §1er. Les fonctions de directeur financier sont conférées et exercées conformément aux dispositions ci-après :

1° dans les communes comptant plus de 10 000 habitants, par un directeur financier;

2° dans les communes comptant 10 000 habitants et moins, par un receveur régional ; sauf si le conseil communal crée l'emploi de directeur financier.

Le Gouvernement arrête la date d'entrée en vigueur du présent paragraphe.

§2. Le directeur financier d'une commune comptant 20 000 habitants ou moins peut être nommé directeur financier du centre public local d'action sociale du même ressort ; il ne peut toutefois être nommé directeur financier d'une autre commune, ni directeur financier du centre public d'action sociale d'une autre commune.

Les prestations totales ne pourront en aucun cas porter le volume global de toutes les activités cumulées à plus de 1,25 fois la durée de travail de l'emploi à temps plein.

Le conseil communal et le conseil de l'action sociale déterminent de commun accord la répartition du temps de travail du directeur financier au profit des deux institutions, dans le respect de la limite maximale d'1,25 fois visée à l'alinéa 2. La charge salariale incombant respectivement à la commune et au centre public d'action sociale est proportionnelle au temps de travail presté au profit de chacune des deux institutions.

Art. 17

À l'article L1124-22 du même Code, les paragraphes 1 et 2 sont remplacés par ce qui suit :

« §1. Le directeur financier est nommé par le conseil communal aux conditions fixées à l'article L1212-1 et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

L'emploi de directeur financier est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

§2. Le directeur financier est placé sous l'autorité du collège communal.

Son statut administratif est fixé dans un règlement établi par le conseil communal dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon. »

Art. 18

Dans l'article L1124-22, alinéa 4, §3, du même Code la phrase « Le receveur local faisant fonction doit réunir les conditions requises pour l'exercice de la fonction de receveur» est abrogée.

Art. 19

Les articles L1124-25 à L1124-34 du même Code sont remplacés par l'article suivant :

« Art. L1124-25. Le directeur financier remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la commune.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé :

1° de l'utilisation efficace et économiques des ressources;

2° de la protection des actifs;

3° de fournir au directeur général, des informations financières fiables;»

Art. 20

L'article L1124-36 du même Code est abrogé.

Art. 21

À l'article L1124-37 du même Code, les mots « de 15 001 à 20 000 habitants » sont remplacés par les mots « de 10 001 à 20 000 habitants ».

Art. 22

Dans le même Code, l'article L1124-38 est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-38, §1er. Le directeur financier ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992, à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Le Conseil communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur financier si le cumul n'est pas :

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de la fonction;

3° de nature à compromettre son indépendance ou créer une confusion avec sa qualité de directeur financier.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§.2. Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le directeur financier est désigné d'office par le conseil communal. »

Art. 23

L'article L1124-39 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« L'article L1124-38, est applicable, *mutatis mutandis*, au receveur régional »

Art. 24

L'article L1124-40 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-40, §1er. Le directeur financier est chargé :

1° d'effectuer les recettes de la commune;

2° d'acquitter sur mandats les dépenses ordonnancées jusqu'à concurrence, soit :

a) du montant spécial de chaque article du budget;

b) du crédit spécial ou du crédit provisoire;

c) du montant des allocations transférées en application de l'article L1311-4.

3° de remettre un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil communal ou du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22 000 euros, dans les dix jours calendrier de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles;

4° de remettre, d'initiative, un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil communal et du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire comprise entre 5 500 euros et 22 000 euros, dans les 10 jours calendrier de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles.

Le délai de dix jours visé au 4° peut être prorogé d'une durée égale à ce délai par décision de l'auteur de l'acte concerné s'il en fait la demande motivée. En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.

À défaut, l'avis est réputé favorable. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle

Dans le cas où il y aurait, de la part du directeur financier, refus ou retard d'acquitter le montant des dépenses visées au 2°, le paiement en sera poursuivi, comme en matière de contributions directes, par le receveur régional des contributions directes sur l'exécutoire du collège provincial qui convoque le directeur financier et l'entend préalablement s'il se présente.

§2 Le directeur financier donne un avis de légalité écrit et motivé, sur demande du collège communal ou du directeur général, sur toute question ayant une incidence financière. À défaut, l'avis est réputé favorable.

Il peut rendre, d'initiative, au collège communal son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la commune ou au niveau des entités consolidées de la commune, à savoir le centre public d'action sociale, la zone de police, les fabriques d'Eglise, les régies ordinaires ou autonomes et les diverses associations de droit ou de fait qui reçoivent des subventions de la commune.

§3 Le directeur financier peut être entendu par le collège communal sur ses avis ou suggestions.

§4 Le directeur financier fait rapport en toute indépendance au conseil communal au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment :

— un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie;
— une évaluation de l'évolution passée et future des budgets;
— une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative;
— l'ensemble des données financières des services communaux en ce compris les services de police, des régies communales, des intercommunales, des sociétés dans lesquelles la commune a une participation d'au moins 15 % et des ASBL auxquelles la commune participe et au sein desquelles elle désigne au moins 15 % des membres des organes de gestion.

Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège communal et au directeur général.

Art. 25

L'article L1124-41 du même Code est abrogé.

Art. 26

L'article L1124-42 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-42, §1er. Le collège communal, ou celui de ses membres qu'il désigne à cette fin, vérifie l'encaisse du directeur financier au moins une fois par trimestre, et établit un procès-verbal de la vérification, qui mentionne ses observations et celles formulées par le directeur financier; il est signé par le directeur financier et les membres du collège qui y ont procédé.

Le collège communal communique le procès-verbal au conseil communal.

Lorsque le directeur financier a la charge de plusieurs encaisses publiques, celles-ci sont vérifiées simultanément aux jours et heures fixés par les autorités concernées.

§2. Le directeur financier signale immédiatement au collège communal tout déficit résultant d'un vol ou d'une perte.

Il est aussitôt procédé à la vérification de l'encaisse, conformément au paragraphe 1er, en vue de déterminer le montant du déficit.

Le procès-verbal de la vérification est complété par l'exposé des circonstances et des mesures de conservation prises par le directeur financier.

§3. Lorsque la vérification de l'encaisse fait apparaître un déficit à la suite d'un vol ou d'une perte, le collège communal invite le directeur financier, par recommandé, à verser une somme équivalente dans la caisse communale. Cette invitation est précédée par une décision du conseil communal établissant si et dans quelle mesure le directeur financier doit être tenu pour responsable du vol ou de la perte, et fixant le montant du déficit en résultant qu'il appartient de solder; une expédition de cette décision est annexée à l'invitation qui lui est faite de payer.

§4. Dans les soixante jours à dater de la notification de cette invitation, le directeur financier peut saisir le Gouvernement d'un recours; ce recours est suspensif de l'exécution.

Le Gouvernement statue en tant que juridiction administrative sur la responsabilité incombant au directeur financier et fixe le montant du déficit qui doit en conséquence être mis à sa charge.

La décision du gouvernement est exécutée après l'expiration du délai visé à l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section d'administration du Conseil d'État; une fois le délai expiré, ou en l'absence de recours, la décision est exécutée sur les biens personnels du directeur financier s'il ne s'est pas exécuté volontairement. Lorsque le directeur financier n'introduit pas de recours auprès du Gouvernement et s'abstient, à l'expiration du délai imparti pour ce faire, de satisfaire à l'invitation de payer qui lui est adressée, il est procédé de la même manière à l'exécution par voie de contrainte.

Art. 27

L'article L1124-43 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-43. À la demande du directeur financier ou du receveur régional, le recouvrement des impositions dues à une commune est poursuivi, contre les contribuables domiciliés dans une autre commune, par le directeur financier ou le receveur régional de celle-ci.

Les frais exposés par la commune poursuivante et non recouvrés à charge du contribuable sont supportés par la commune demanderesse. »

Art. 28

L'article L1124-44 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-44, §1er. La responsabilité du directeur financier ou du receveur régional ne s'étend pas aux recettes que le conseil communal juge nécessaire de faire effectuer par des agents spéciaux; ces agents sont responsables des recettes dont le recouvrement leur est confié; ils sont, pour ce qui concerne le recouvrement de ces recettes, soumis aux mêmes obligations que le directeur financier.

Les agents spéciaux sont soumis aux mêmes règles que les directeurs financiers pour ce qui concerne le serment, le remplacement, l'établissement du compte de fin de gestion et les recours ouverts auprès du Gouvernement; les articles L1124-22, §3, L1124-45 et L1126-4 leur sont, *mutatis mutandis*, applicables.

Ils ne peuvent effectuer aucune opération de dépense sur les comptes qu'ils gèrent.

Les recettes réalisées sont versées au moins tous les quinze jours au directeur financier, le dernier versement de l'exercice étant effectué le dernier jour ouvrable du mois de décembre.

Lors de chaque versement, l'agent spécial transmet au directeur financier la liste détaillée des imputations budgétaires, des montants versés et des redevables correspondants.

Les comptes de l'agent spécial, accompagnés des pièces justificatives sont soumis à la vérification et au visa du collège communal

Ils sont ensuite transmis au directeur financier avec toutes les pièces justificatives pour être annexés au compte budgétaire.

L'article L1124-42 est, *mutatis mutandis*, applicable à l'agent spécial lorsqu'un déficit découlant d'un vol ou d'une perte est constaté.

§2. Le conseil communal peut charger, au titre de fonction accessoire, certains agents communaux, du paiement et de l'engagement de menues dépenses, et de la perception de recettes en espèces, au moment où le droit à la recette est établi.

Les agents visés à l'alinéa 1 ne sont pas soumis aux obligations visées au 1er. Ils versent au directeur financier au moins toutes les semaines, le montant intégral de leurs perceptions, selon les directives qu'il leur donne et en les justifiant par un état de recouvrement détaillé par article budgétaire. »

Art. 29

L'article L1124-45 du même Code est remplacé par le texte suivant:

« Art. L1124-45, §1er. Un compte de fin de gestion est établi lorsque le directeur financier ou le receveur régional ou l'agent spécial visé à l'article L1124-44, §1er, cesse définitivement d'exercer ses fonctions, et dans les cas visés aux articles L1124-22, §3, alinéa 5, et L1124-24, alinéa 2.

§2. Le compte de fin de gestion du directeur financier ou de l'agent spécial, accompagné, s'il y a lieu de ses observations, ou en cas de décès de celles de ses ayants cause, est soumis par le collège communal au conseil communal qui l'arrête et déclare le comptable quitte ou fixe un débet.

La décision par laquelle le compte de fin de gestion est définitivement arrêté est notifiée par recommandé au comptable, ou en cas de décès à ses ayants cause, par les soins du collège communal, accompagnée, s'il y a lieu, d'une invitation à solder le débet.

§3. Le gouverneur arrête le compte de fin de gestion du receveur régional et le déclare quitte ou fixe le débet, après avoir transmis le compte au conseil communal en l'invitant à lui adresser ses observations dans le délai qu'il indique.

Le gouverneur notifie par recommandé sa décision au receveur, ou en cas de décès à ses ayants cause, en y joignant, s'il y a lieu, une invitation à solder le débet.

§4 L'article L1124-42 §4 est, *mutatis mutandis*, applicable lorsque le comptable est invité à solder un débet.

Art. 30

L'article L1124-49 du même Code est remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-49, §1er. Les receveurs régionaux exercent leurs fonctions sous l'autorité du gouverneur ou du commissaire d'arrondissement délégué.

La Région assume, vis-à-vis des communes intéressées, la responsabilité de la gestion de ces comptables.

§2. Au moins une fois par trimestre, l'encaisse du receveur régional est vérifiée par le gouverneur; il établit un procès-verbal de la vérification, qui mentionne ses observations, ainsi que celles formulées par le receveur, et est signé par l'un et l'autre; le gouverneur donne connaissance de ce procès-verbal au conseil communal.

Il est procédé simultanément à la vérification des encaisses du receveur régional pour toutes les communes de son ressort, ainsi que des autres encaisses publiques dont il aurait la charge.

Le receveur régional signale immédiatement au gouverneur et au collège communal tout déficit résultant d'un vol ou d'une perte; le gouverneur procède aussitôt à la vérification de l'encaisse conformément aux alinéas 1er et 2; le procès-verbal de la vérification est complété par l'exposé des circonstances et des mesures de conservation prises par le receveur.

Après avoir demandé au conseil communal de lui faire connaître ses observations dans le délai qu'il indique, le gouverneur invite le receveur, par recommandé, dont il transmet une copie au collège communal, à verser dans la caisse communale une somme équivalente au montant du déficit que le gouverneur décide de mettre à sa charge lorsqu'il estime que le receveur doit être tenu pour responsable en tout ou en partie du vol ou de la perte.

L'article L1124-42 § 4 est applicable *mutatis mutandis*. »

Art. 31

L'article L1124-50 du même Code est remplacé par le texte qui suit :

« Art. L1124-50. Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le Collège communal procède à l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint et du directeur financier »

Art. 32

Dans l'article L1125-1 du même Code, il est inséré un 12° rédigé comme suit :

« 12°. Les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement avec le directeur général, et les personnes unies par les liens du mariage ou de la cohabitation

légale avec le directeur général, le directeur général adjoint ou le directeur financier de la commune. »

Art. 33

Dans le même Code, il est inséré un article L1211-2 rédigé comme suit :

« Art L1211-2. Le Collège communal établit l'organigramme des services communaux.

L'organigramme représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction. »

« Art L1211-3. §1[er]. Il est instauré un comité de direction au sein de chaque commune composé du directeur général, du directeur général adjoint, du directeur financier et des membres du personnel que le directeur général choisit parmi ceux qui remplissent des fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme visé à l'article L1211-2 .

§2. Outre les attributions confiées par décision du collège communal, le comité de direction connaît toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Les avant-projets de budget, modifications budgétaires et notes explicatives y relatives, sont concertés en comité de direction.

§3. À l'exception de la réunion de concertation prévue au §2, alinéa 2, pour les communes dont le nombre d'habitants est inférieur à 10.000, la mise en place d'un comité de direction est facultative. »

Les comités de direction de la commune et du CPAS tiennent des réunions conjointes au moins deux fois par an. »

Art. 34

Dans l'article L1215-8 du même Code, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1[er] et 2 :

« Le directeur général peut, sur rapport motivé du supérieur hiérarchique, infliger aux membres du personnel susvisé les sanctions disciplinaires de l'avertissement et de la réprimande.

Le directeur général notifie sa décision au Collège communal, qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du directeur général est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L 1215-18.

Le Collège communal notifie sans tarder, par recommandé, la décision à l'agent concerné.

L'alinéa 1[er] ne s'applique pas au directeur général adjoint et au directeur financier. »

Art. 35

L'article L1217-1 du même Code est complété comme suit:

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle du directeur général, du directeur général adjoint, du directeur financier, du greffier, ou du receveur provincial à l'exception des agents promus visés par l'art 11 § 2 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du (…) fixant les conditions de nomination aux emplois susvisés, le Conseil communal devra leur octroyer une indemnité correspondant à trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamée.

Art. 36

L'article L1218-1 du même Code est modifié comme suit :

Il est institué une Chambre de recours régionale. Elle connaît :

1° des recours à l'encontre des décisions de démission d'office et de licenciement pour inaptitude professionnelle;

2° des recours introduits par les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints, directeurs financiers, des greffiers ou receveurs des provinces à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation.

Art. 37

L'article L1218-2 du même Code est modifié comme suit :

La Chambre de recours se compose de :

— un président et un vice- président;

— 12 assesseurs effectifs et 12 assesseurs suppléants

Elle est assistée par un greffier effectif et un greffier suppléant.

§2. Le président et le vice- président sont désignés par le Gouvernement parmi les magistrats effectifs ou honoraires.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par l'Union des Villes et Communes de Wallonie. Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés par l'Association des Provinces wallonnes.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés par chaque organisation syndicale représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des secrétaires communaux et de CPAS.

Deux assesseurs effectifs et deux suppléants sont désignés par la Fédération des receveurs communaux et de CPAS.

Un assesseur effectif et un suppléant sont désignés parmi les greffiers provinciaux.

Les assesseurs désignés doivent être agrées par le Gouvernement. Le refus d'agrément est soumis au comité C.

Les greffiers effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement parmi les agents du niveau A de la Région.

Art. 38

L'article 1218-5 est modifié comme suit :

La Chambre de recours ne délibère valablement qu'au nombre de 8 membres au moins soit le président ou le vice président, sept assesseurs parmi lesquels deux représentants des organisations syndicales et deux représentants de l'Union des Villes et Communes et de l'Association des Provinces Wallonnes ainsi que deux représentants de la fédération concernée.

Art. 39

Un article L1218-12 est ajouté et rédigé comme suit :

« Art. L1218-12. §1. Sans préjudice de l'application des articles L1218-3 et L1218-4 et des articles L1218-7 à L1218-10, les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints et directeurs financiers, des greffiers et receveurs des provinces disposent d'un délai de 15 jours prenant cours le premier jour ouvrable qui suit la notification de la proposition d'évaluation pour saisir, par pli recommandé, la Chambre de recours visée aux articles L1218-1 et suivants.

§2. La Chambre de recours émet un avis motivé « favorable » ou « défavorable ».

Il notifié au requérant et à l'autorité compétente en matière d'évaluation accompagné du dossier complet, dans un délai de trente jours calculé conformément au prescrit de l'article L1218-13§2.

Art. 40

Un article L1218-13 est ajouté et rédigé comme suit :

« Art. L1218-13. §1. Lorsque la Chambre de recours est saisie d'un recours visé à l'article L1218-1, 2°, le greffier de la Chambre de recours, dans les deux jours de la réception du recours, en accuse réception et le notifie simultanément à l'autorité compétente en l'invitant à lui communiquer dans les dix jours l'acte accompagné de ses pièces justificatives.

§2. À défaut de réception de l'acte accompagné de ses pièces justificatives dans le délai de 10 jours requis, les faits avancés par le recours sont présumés exacts et le délai de trente jours commence à courir le premier jour ouvrable qui suit l'expiration de ce délai.

§3. L'avis de la Chambre de recours est notifié à l'autorité compétente et au requérant.

§4. L'avis défavorable de la Chambre de recours oblige l'autorité compétente à procéder à une nouvelle évaluation. »

Art. 41

L'article L2212-76, §3 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« §3. Ne peuvent être parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale le greffier, le receveur provincial ou le gouverneur, les commissaires d'arrondissement et un membre du collège ou du conseil provincial. »

Art. 42

Dans l'article L4142-1 § 2 du même Code, sont ajoutés un 9° et 10° libellés comme suit :

«9°dans la (ou les) commune(s) où il exerce sa fonction, le directeur général, le directeur général de centre public d'action sociale, le directeur financier, le directeur financier de centre public d'action sociale ou le receveur régional;

10° dans une des communes de la Province où il exerce sa fonction, le greffier provincial et le receveur provincial.».

Art. 43

Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots « secrétaire » et « secrétaire communal » doivent être remplacés par les mots « directeur général» sauf aux articles L1123-5 ; L1123-10 §2 ; Livre IV – Titre 1er – Chapitre 4 ; L1441-1, alinéa 3 ; L2121-1 ; L4125-1 ; L4125-2§5 ; L4125-7 ; L4125-11 ; L4125-15 ; L4143-19 ; L4143-20 ; L4145-28 ; L4231-1.

Art. 44

Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots « receveur » et « receveur local »doivent être remplacés par les mots « directeur financier» sauf aux articles suivants L1124-21,§ 1er, 2et 3 ; L1124-23, §2 ; L1124-24 ; L1124-27 ; L1124-34 ; L1124-37 ; L1124-40 ; L1124-45, § 3 ; L1124-47 ; L1124-49, §2 ; L1215-6 ; L1215-9 ; L2121-1 ; Livre II - Titre 1er- Chapitre II - Section 5 ; L3116-3 ; L3321-4, §1 ; L4125-1, §4.

Art. 45

Dans l'article L1121-3, alinéa 2 du même Code, les mots «L1124-6 à L1124-8» sont remplacés par « L1124-6 et L1124-8».

Art. 46

Dans l'article L1123-15, §1er du même Code, les alinéas 2 et 5 sont abrogés.

Art. 47

Dans l'article L1123-15, §1er, alinéa 3 du même Code, les mots « aux alinéas 1er et 2 » sont remplacés par « à l'alinéa 1er ».

Art. 48

L'article L1124-7 du même Code est abrogé.

Art. 49

Dans l'article L1124-8, alinéa 5 du même Code, les mots « à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement en application de l'article L1124-7 » sont abrogés.

Art. 50

L'article L1124-11 du même Code, alinéa 4 est abrogé.

Art. 51

L'article L1124-36 du même Code est abrogé.

Art. 52

Au livre II du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, Titre Ier, Chapitre II, la section 5 est remplacée par ce qui suit :

« Section 5 - Le greffier et le receveur

Sous-section première - Le greffier

Art. L2212-56. §1er. Le greffier est nommé par le conseil provincial, sur base d'un examen organisé par la province et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

La nomination définitive à lieu à l'issue du stage visé par l'Arrêté du Gouvernement wallon du (…) fixant les conditions de nominations aux emplois de greffier et de receveur provincial.

Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le Collège provincial procède à l'évaluation du greffier et du receveur provincial.

§2. Le conseil provincial fixe le traitement du greffier dans les limites minimum et maximum de l'échelle de traitement liée à la fonction de directeur général des communes classées dans la catégorie supérieure conformément à l'article L1124-6. Le conseil provincial détermine les indemnités et allocations dont le greffier jouit à l'instar des autres fonctionnaires provinciaux.

Les services que le greffier provincial a accomplis dans une administration fédérale, régionale, provinciale ou communale, avant sa nomination en cette qualité, sont intégralement pris en compte pour le calcul de son traitement.

§3. Le statut administratif du greffier provincial est fixé par un règlement établi par le Conseil, dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

L'emploi de greffier provincial est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

Art. L2212-57. §1er. Le Conseil provincial peut infliger une des sanctions disciplinaires prévues dans le statut des agents provinciaux, au greffier et au receveur.

Sans préjudice des prérogatives du Conseil provincial et du Collège provincial, l'avertissement et la réprimande peuvent, sur rapport dûment motivé du supérieur hiérarchique de l'agent, être infligés par le greffier provincial aux membres du personnel provincial.

§2. Le directeur général notifie sa décision au collège communal, qui l'évoque dans un délai de 15 jours. Passé ce délai, la décision du greffier provincial est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L 1215-18.

Art. L2212-58. §1er. Le greffier provincial est chargé de la préparation des dossiers qui sont soumis au Conseil provincial ou au collège provincial.

Le greffier provincial est également chargé de l'exécution des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs visé à l'article L2212-61 du présent décret.

§2. Sous le contrôle du collège provincial, il dirige et coordonne les services. Sauf exception prévue par la loi, il est le chef du personnel.

§3. Le greffier provincial assiste, sans voix délibérative, aux séances du conseil et du collège provincial. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription des délibérations. Il tient, à cet effet, des registres distincts pour le conseil et pour le collège provincial.

Le règlement d'ordre intérieur détermine les modalités de transcription et identifie les délibérations qui sont transcrites.

Les actes ainsi transcrits, et les minutes des délibérations, sont signés dans le mois par le greffier, soit avec le président du conseil ou du collège provincial, soit par tous les membres du collège qui y ont assisté, conformément au règlement visé à l'alinéa 2.

Les expéditions sont délivrées sous la signature du greffier et le sceau de la province dont il est le dépositaire.

§4. Le greffier provincial donne des conseils juridiques et administratifs au Conseil provincial et au collège provincial. Il rappelle, le cas échéant, les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, selon le cas, à la décision du collège provincial ou du Conseil provincial et transmis, le cas échéant, au receveur.

§5. Le greffier provincial assure la présidence du comité de direction tel que visé à l'article L2212-62.

Après concertation avec le comité de direction, le greffier provincial est chargé de la rédaction des avant-projets :

1° de l'organigramme;

2° du cadre organique;

3° du statut du personnel.

§6. Le greffier provincial est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services provinciaux.

Le système de contrôle interne est un ensemble de mesures et de procédures conçues pour assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne :

1° la réalisation des objectifs;

2° le respect de la législation en vigueur et des procédures;

3° la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion, telles qu'elles doivent être fournies par le receveur;

Le cadre général du système de contrôle interne est soumis à l'approbation du Conseil provincial.

§7. Le greffier provincial ou son délégué, de niveau supérieur à celui de l'agent recruté ou engagé, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel.

§8. Le greffier a la garde des archives. Il communique aux membres du conseil et du collège, à la demande et sans déplacement, toutes les pièces. Au besoin il en délivre copie.

Il transmet à chaque conseiller provincial un exemplaire de tout ce qui est imprimé au nom du conseil et du collège provincial.»

Art. L2212-59. Le collège provincial désigne un greffier faisant fonction en cas d'absence du greffier ou de vacance de l'emploi. Pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours, le greffier provincial peut soumettre au collège provincial, le nom de l'agent appelé à le remplacer.

Le greffier faisant fonction bénéficie du traitement du titulaire.

Art. L2212-60 §.1er. Le greffier provincial ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992 à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

Le Conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du greffier provincial si le cumul n'est pas:

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de celle-ci;

3° de nature à compromettre l'indépendance du greffier provincial ou créer une confusion avec sa qualité de greffier provincial.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le greffier provincial est désigné d'office par le Conseil provincial. »

Sous-section 2

Du contrat d'objectifs et du comité *de direction*

Art. L2212-61 §1er. Le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du greffier provincial, qui ressortent du programme de politique générale ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'alinéa 1er et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

§2. Le greffier rédige le contrat d'objectifs sur base et dans les six mois de la réception de la lettre de mission que lui aura remis le collège provincial. Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1° la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de greffier provincial;

2° les objectifs à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale;

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués.

4° l'ensemble des missions qui lui sont conférées par le présent Code et notamment sa mission de conseil et de disponibilité à l'égard de l'ensemble des membres du conseil

Une concertation a lieu entre le greffier provincial et le collège provincial sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs. Le receveur provincial y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du greffier provincial sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le collège provincial.

§3. L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Sur demande expresse du greffier provincial, le contrat d'objectifs peut être adapté par le collège en cours d'année. Il est communiqué au Conseil.

Art. L2212-62. Il est instauré un comité de direction au sein de chaque province.

Outre les attributions confiées par décision du collège provincial, le comité de direction connaît toutes questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Ce comité est composé du greffier provincial, du receveur et des membres du personnel que le greffier choisit parmi ceux qui remplissent les fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme.

Sous-section 3

Le receveur

Art. L2212-63. §1er. Le receveur provincial est nommé par le conseil provincial. Il est nommé sur la base d'un examen organisé par la province et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

La nomination définitive a lieu à l'issue du stage visé par l'Arrêté du Gouvernement wallon du (…) fixant les conditions de nominations aux emplois de greffier et de receveur provincial.

§2. Le traitement du receveur provincial est fixé par le conseil provincial conformément à l'échelle des traitements applicable aux directeurs généraux des communes de plus de 80 001 habitants, prévue par l'article L1124-6.

Les services que le receveur provincial a accomplis dans une administration fédérale, régionale, provinciale ou communale, avant sa nomination en cette qualité, sont intégralement pris en compte pour le calcul de son traitement.

§4. Le statut administratif du receveur est fixé par un règlement établi par le Conseil et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

L'emploi de receveur provincial est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

§5. Le Receveur provincial est placé sous l'autorité du collège provincial.

Art. L2212-64. §1er. Le collège provincial désigne un receveur faisant fonction en cas d'absence du receveur ou de vacance de l'emploi. S'il y a urgence, et pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours le receveur désigne l'agent appelé à le remplacer.

Il bénéficie du traitement du titulaire.

§2. Lors de son installation et de la cessation de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du collège provincial.

Art. L2212-65. §1er. Le receveur remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la province.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé :

1° de l'utilisation efficace et économique des ressources;
2° de la protection des actifs.;

§2 le receveur provincial est chargé :

1° de la tenue de la comptabilité de la province et de l'établissement des comptes annuels;
2° de procéder au paiement des dépenses ordonnancées par les mandants dûment habilités;
3° de la gestion des comptes ouverts au nom de la province et du service de la trésorerie générale de la province;
4° du placement des fonds de trésorerie;
5° du contrôle et de la centralisation des engagements réalisés par le conseil, le collège ou les agents désignés par eux;
6° du contrôle des receveurs spéciaux;
7° de la perception et du recouvrement forcé des impôts provinciaux en application du titre III du livre II de la troisième partie du présent Code;
8° de remettre un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil provincial ou du collège provincial ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22 000 euros, dans les dix jours calendrier de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles.

Le délai de dix jours visé ci-dessus peut être prorogé d'une durée égale à ce délai par décision de l'auteur de l'acte. En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.

À défaut, l'avis est réputé favorable. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle.

§3 Le receveur donne un avis de légalité écrit et motivé, sur demande du collège provincial ou du greffier, sur toute question ayant une incidence financière. A défaut, l'avis est réputé favorable.

Il peut rendre, d'initiative, au collège provincial son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la province ou au niveau des entités consolidées de la province et les diverses associations de droit ou de fait qui reçoivent des subventions de la province.

§4 Le receveur peut être entendu par le collège provincial sur ses avis ou suggestions.

§5 Le receveur fait rapport en toute indépendance au conseil provincial au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment :

— un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie;
— une évaluation de l'évolution passée et future des budgets;
— une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative;
— l'ensemble des données financières des services provinciaux, des régies provinciales, des sociétés dans lesquelles la province a une participation d'au moins 15 % et des ASBL auxquelles la province participe et au sein desquelles elle désigne au moins 15 % des membres des organes de gestion.

Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège provincial et au greffier.

Art. L2212-66. §1er. Le receveur ne peut pas cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992 à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1.

.Le Conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du receveur si le cumul n'est pas :

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° contraire à la dignité de celle-ci;

3° de nature à compromettre son indépendance ou créer une confusion avec sa qualité de receveur.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi visées à l'alinéa 2 n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§.2. Par dérogation au paragraphe 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le receveur est désigné d'office par le Conseil provincial.

Art. L2212-67. Lorsque le conseil désigne un (ou plusieurs) receveur(s) spécial(aux) chargé(s) d'effectuer certaines recettes, il détermine les garanties qui sont exigées de ce(s) comptable(s) dont les recettes sont versées périodiquement au compte général de la province, conformément à l'article L2231-5.

Les agents commis à la garde, à la conservation ou à l'emploi des matières ou du matériel appartenant à la province, sont responsables de ces matières ou matériel, et sont assimilés aux receveurs spéciaux ou comptables en deniers, en ce qui concerne les garanties à fournir.

Le mobilier de la province est inventorié. Sont compris dans le mobilier, les machines, appareils et matériel non confiés à la garde des agents comptables visés à l'alinéa 2.

Les inventaires de mobilier établis pour chaque institution ou service sont récoltés chaque année, et à chaque mutation de fonctionnaire responsable.

Art. L2212-68. Le collège provincial adopte l'organigramme des services provinciaux.

L'organigramme représente la structure d'organisation des services, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction. »

Art. 53

Dans l'arrêté royal N°519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des CPAS qui ont un même ressort – Article 2, les mots «en ce y compris les titulaires des grades légaux » sont abrogés.

Art. 54

L'article 8 du présent décret entre en vigueur à la date de sa publication au Moniteur belge. Ses effets sont toutefois limités à une augmentation barémique limitée à un montant équivalent à minimum 2 500 € par rapport à l'échelle en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du présent décret. Le solde éventuel sera attribué à l'issue de la première évaluation favorable.

Art. 55

Le présent décret entre en vigueur à la date de sa publication au Moniteur belge à l'exception des articles 32, 41 et 42 qui entrent en vigueur lors du renouvellement des conseils communaux et provinciaux de 2018.

Par dérogation à l'article 32 du présent décret, l'incompatibilité prévue à l'article L1125-1, 12° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ne sera pas d'application pour les membres des conseils et des collèges communaux élus ou désignés préalablement à l'entrée en vigueur de l'alinéa précédent et continuant à siéger sans interruption dans ces organes après cette date.

Namur, le 20 septembre 2012.

Le Ministre-Président du Gouvernement wallon,

Rudy DEMOTTE.

Le Ministre des Pouvoirs locauxet de la Ville,

Paul FURLAN.

Namur, le 24 avril 2012

Monsieur Paul FURLAN
Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville

Moulin de Meuse, 4

5000 NAMUR

Monsieur le Ministre,

<u>Objet:</u> **Avis n° 3/2012 concernant la Déclaration de politique régionale – Renforcement de la bonne gouvernance au niveau local – Modernisation du statut des grades légaux – Modernisation de l'administration.**

Votre demande d'avis du 2 février 2012 relative à l'objet repris sous rubrique m'est bien parvenue et a été examinée par le Conseil supérieur en sa séance du 17 avril 2012 en présence de votre Chef de cabinet adjoint, Monsieur Marco ALIBONI.

Dans le cadre de sa Déclaration politique régionale, le Gouvernement wallon s'est engagé, en faveur des pouvoirs locaux, à moderniser le statut de leurs grades légaux en mettant en œuvre un système d'évaluation, en aménageant le statut disciplinaire et en développant leur fonction managériale.

Selon sa Déclaration politique régionale, la bonne gouvernance au niveau local passe aussi pour le Gouvernement wallon par:

- le recrutement des secrétaires, greffiers et receveurs sur base d'un examen objectif;
- le renforcement du rôle et de l'indépendance des secrétaires, greffiers et receveurs dans le contrôle du respect de la légalité et des procédures, dans le conseil juridique et financier et dans le développement de mécanismes d'audit interne;
- l'extension de la mission de contrôle interne du receveur local aux entités para-locales.

Le Gouvernement soumet à l'avis du Conseil supérieur deux avant-projets de décrets modifiant certaines dispositions du CDLD et de loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS ainsi que plusieurs avant-projets d'arrêtés relatifs à l'évaluation et aux conditions de nomination aux emplois visés par la réforme en cours, à savoir les secrétaires et receveurs communaux, les secrétaires et receveurs de CPAS ainsi que les greffiers et receveurs provinciaux.

Le Conseil supérieur observe que le Gouvernement wallon s'est également attaché à harmoniser la carrière, les compétences et les méthodes de travail des grades légaux, sous réserve toutefois du maintien de certaines spécificités existantes dont la pertinence n'est pas remise en cause.

L'intention du Gouvernement wallon est de voir la mise en œuvre effective des nouvelles dispositions à partir des prochaines législatures communale et provinciale.

Le Conseil supérieur relève que les modifications décrétales et réglementaires en projet visent à concrétiser les engagements annoncés par le Gouvernement wallon et à propos desquels le Conseil supérieur a un avis favorable.

Cependant, et sans préjudice de ce qui précède, il ressort des propos tenus en séance et ce, à la suite des nombreuses questions qui ont émaillé le débat, qu'un nombre certain de dispositions en projet, de même que les commentaires qui les accompagnent, doivent faire l'objet d'une réécriture, à tout le moins afin d'en assurer la cohérence d'un point de vue légistique. Par ailleurs, certains nouveaux concepts de la réforme doivent être affinés afin de mieux en mesurer concrètement les effets juridiques qui en découlent.

Selon votre Chef de cabinet adjoint, un groupe de travail a déjà été mis sur pied dans la perspective de réécriture évoquée ci-devant eu égard aux avis déjà reçus par le Gouvernement wallon.

Le Conseil supérieur est d'avis que ce groupe de travail doit aussi être saisi des considérations exposées en séance, dont a pris consciencieusement note votre collaborateur, ou dans les documents de travail et avis déposés par les associations représentatives des pouvoirs locaux.

Le Conseil supérieur mentionne que certaines remarques visent à pallier certains vides d'ordre juridique.

D'ores et déjà, le Conseil supérieur retient des précisions apportées par votre collaborateur que:

- <u>En ce qui concerne les contrats d'objectifs introduits par la réforme</u>

1. le délai de 3 mois entre l'adoption du Programme stratégique transversal, élaboré par un Collège, et le contrat d'objectifs, à présenter par son directeur général (actuellement le secrétaire ou le greffier) n'est pas un délai maximal arrêté définitivement par le Gouvernement wallon.

   Le Conseil supérieur acte que le Gouvernement wallon entend laisser le temps nécessaire au directeur général pour présenter à son Collège les modalités préconisées par lui et ses agents pour répondre administrativement aux priorités retenues par le Collège et exposé dans la lettre de mission qu'il lui aura adressée.

2. le contrat d'objectif n'est pas en tant que tel un contrat au sens des articles 1101 et suivants du Code civil liant le Collège au seul le directeur général. Le contrat d'objectifs présenté au Collège engagera également l'administration locale dans son ensemble et sera préparé et discuté au sein du comité de direction;

3. de ce qui précède, le contrat d'objectifs s'apparente plutôt à un véritable «tableau de bord» pour l'administration. Il peut faire l'objet de révisions et d'adaptations régulières afin de répondre aux sollicitations du Collège. Il est en lien direct avec le PST (programme stratégique traversal communal) si la commune en a arrêté un;

- En ce qui concerne l'accès aux emplois

1. les modalités d'accès aux emplois visés par la réforme ne seront plus hiérarchisées; en d'autres termes, le Collège aura indistinctement le choix entre soit, organiser une procédure de recrutement ou de promotion ou d'accès par mobilité soit organiser concomitamment plusieurs d'entre-elles;

2. pour tous les grades légaux, l'accès à la fonction se fera uniquement par examen, conformément à la Déclaration de politique générale;

- En ce qui concerne l'évaluation

1. pour celle des grades légaux, le fait que la première évaluation soit envisagée 3 ans après l'entrée en vigueur de la réforme n'est pas de nature à faire obstacle à une seconde évaluation au cours de la même législature, le Gouvernement wallon Code laissant toute liberté au Collège à cet égard;

2. pour les autres membres du personnel local, dont le directeur général restera le chef hiérarchique, l'évaluation continuera à relever de la compétence exclusive des Collèges, étant entendu qu'il appartient au directeur général de proposer un projet d'évaluation;

3. les critères d'évaluation présentés au Conseil supérieur sont définitivement arrêtés mais une marge de manœuvre existe dans la mesure où la pondération qui a été proposée peut encore évoluer avant l'adoption de la réforme.

Le Conseil supérieur acte également que les modalités du certificat de management public ne seront sans doute pas connues au moment de l'entrée en vigueur de la présente réforme dans la mesure où les modalités relatives à son contenu et à son octroi doivent encore faire l'objet de discussions avec le Centre régional de la Formation.

Enfin, le Conseil supérieur est d'avis que la réforme en projet entraine également une autre réforme ayant trait aux statuts et missions des receveurs régionaux eu égard à l'impact qu'elle induit pour nombre de petites communes et de CPAS.

A cet égard, le Conseil supérieur acte les propos de votre collaborateur selon lesquels la réforme concernant le statut et missions des receveurs régionaux devrait idéalement entrer en vigueur en même temps que celle dont est actuellement saisi le Conseil supérieur.

Il prend d'ores et déjà note qu'un groupe de travail, sous la présidence du Ministre Jean-Marc NOLLET, a été constitué pour se saisir de la problématique.

Le Conseil supérieur vous demande de transmettre les documents figurant en annexe … à votre collègue en vue de les soumettre à ce groupe de travail.

Enfin, il va de soi que le Conseil supérieur sera saisi des textes légaux et réglementaires qui concernent les receveurs régionaux.

Je vous remercie de l'attention que vous accorderez à nos considérations et vous prie de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de ma considération distinguée.

Isabelle SIMONIS,
Présidente du Conseil supérieur.

Namur, le 16 avril 2012

Madame Isabelle SIMONIS
Présidente du Conseil supérieur des Villes, Communes et Provinces de la Région wallonne
Rue de l'Armée Grouchy 20
5000 NAMUR

Objet: Déclaration de politique régionale – Renforcement de la bonne gouvernance au niveau local – Modernisation du statut des Grades légaux – Modernisation de l'administration

Madame la Présidente,

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-après, les avis et considérations que l'Association des Provinces wallonnes estime devoir formuler concernant la modernisation du statut des Grades légaux.

****

Préambule :

L'APW souscrit pleinement à la volonté du Gouvernement wallon de moderniser le statut des Grades légaux et d'implémenter un nouveau schéma organisationnel des administrations locales et provinciales dans le but d'améliorer le fonctionnement de celles-ci.

Elle souligne la démarche de concertation initiée par le Ministre des Pouvoirs locaux dans ce cadre ayant abouti à l'élaboration des textes à l'examen.

Si ceux-ci reflètent largement les discussions qui se sont tenues entre les différents acteurs concernés (UVCW, APW, CRAC, Cabinet Furlan, DGO5) et s'ils prennent en considération une partie des remarques formulées à

cette occasion, l'APW entend à la fois reformuler certaines observations qui n'y ont pas trouvé écho et en soulever de nouvelles.

Observations liminaires :

L'APW tient à attirer spécialement l'attention du Gouvernement wallon, d'une part, sur le manque de lisibilité des textes examinés provenant d'erreurs, d'incohérences et de contradictions ainsi que, d'autre part, sur les difficultés résultant de la multiplication des outils de bonne gouvernance dont l'articulation, aussi bien entre eux qu'avec les outils existants, n'est pas claire (Plan stratégique, Déclaration de politique générale, Contrat d'objectifs, Lettre de mission, ..)

Avant-projet de décret :

- Contrairement aux Grades légaux communaux renommés « Directeur général » et « Directeur financier », l'avant-projet de décret examiné maintient la dénomination actuelle de « Greffier » et de « Receveur ». S'il eût été opportun de procéder également à un changement de dénomination qui, il faut le reconnaître, prête à confusion quant aux rôles dévolus à ces Grades légaux, force est de constater que l'organisation actuelle des provinces risque d'entraîner des difficultés puisqu'il existe déjà, dans chaque province, des Directeurs généraux.

- Modifications de la Section 5 relative au greffier et au receveur

  - **L2212-56, §1er** : Cet article maintient le terme « concours » alors que celui-ci n'est pas exigé au niveau communal qui prévoit un examen. En outre, l'avant-projet d'arrêté relatif au recrutement évoque dans les conditions d'accès le fait d' « être lauréat d'un examen » et n'envisage donc pas le concours.

    Il convient, dès lors, d'harmoniser les deux textes afin de garantir la cohérence de ceux-ci.

  - **L2212-56, §3** : L'article L2212-63, §2 applicable au receveur énonce, en son alinéa 2 : « Les services que le receveur provincial a accomplis dans une administration fédérale, régionale, provinciale ou communale, avant sa nomination en cette qualité, sont intégralement pris en compte pour le calcul de son traitement. ».

    Il convient de tenir compte, de la même manière, de l'ancienneté du greffier et d'ajouter la même disposition à l'article L2212-56, §3.

- **L2212-57** : Cet article reprend, en son alinéa 1er, le pouvoir disciplinaire du Conseil provincial sur les deux Grades légaux provinciaux et, en ses alinéas 2 et 3, le pouvoir disciplinaire du greffier sur les agents.

  D’une part, cette disposition étant reprise dans la sous-section première consacrée au greffier, il convient, pour garantir la cohérence du texte examiné, de placer le pouvoir disciplinaire du Conseil sur le receveur dans la sous-section consacrée à ce dernier.
  D’autre part, il paraît plus logique que le pouvoir du greffier d’infliger des sanctions disciplinaires mineures aux agents provinciaux se retrouve à l’article L2212-58 visant les missions et compétences de ce dernier.

  Ce faisant, il convient de remplacer les termes « aux membres du personnel susvisé » par « aux membres du personnel provincial ».

  Enfin, l’APW se pose la question de la possibilité pour le greffier de déléguer ce pouvoir d’infliger des sanctions disciplinaires mineures. Cette possibilité pourrait-elle être prévue par le statut administratif de ce dernier ?

- **L2212-58 : les missions et compétences du greffier**

  §1er, alinéa 2 : il convient d’insister sur le fait qu’il n’appartient pas au greffier de préparer les axes politiques fondamentaux du programme de politique générale mais bien simplement d’exécuter ces derniers au travers de la réalisation du contrat d’objectifs.

  Comme l’indique l’exposé des motifs, ce contrat traduit le programme de politique générale en missions et objectifs à atteindre. Il les décline en initiatives et projets concrets.

  §3, alinéa 3 : telle que libellée, cette disposition impose que toutes les délibérations et les minutes (soit tous les arrêtés, les contrats,…) du collège et du conseil soient signées à la fois par le greffier et le président, mais aussi par tous les membres du collège qui y ont assisté.

  Laissée en l’état, cette disposition est impossible à appliquer dans la pratique. Elle entraînerait une surcharge de travail aussi conséquente qu’inutile.

  Dès lors, il serait opportun de maintenir le libellé de l’article L2212-60, alinéa 3 actuel qui prévoit : « Les actes ainsi transcrits, de même

que les minutes de toutes les délibérations, sont signés dans le mois par le greffier, soit avec le président du conseil ou du collège provincial, selon qu'il s'agit de séances du conseil ou du collège provincial, soit avec tous les membres du collège qui y ont assisté, conformément à ce qui est statué par le règlement. ».

§6 : le greffier est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services provinciaux.

Il s'agit d'un ensemble de mesures et de procédures destinées à assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne, entre autres, la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion (§6, alinéa 2, 3°).

Les informations sur les finances et la gestion relevant de la responsabilité et des outils gérés par le receveur, il convient d'ajouter à ce 3°, les mots « telles qu'elles doivent être fournies par le receveur ».

§8, dernier alinéa : Celui-ci prévoit que le greffier communique, à la demande et sans déplacement, les actes du conseil et du collège et les pièces déposées aux archives.

La question de l'utilité de ce dernier alinéa se pose en ce que, s'il vise les conseillers, il est redondant par rapport à l'alinéa 1er consacrant déjà ce droit d'accès aux pièces.

S'il vise le citoyen, il n'est pas utile en ce que la publicité passive de l'administration et les obligations de communiquer des documents administratifs sont déjà réglementées, de manière plus précise d'ailleurs, aux articles L3231-1 et suivants du CDLD. Cette disposition est donc surabondante, voire contradictoire.

Si le législateur entend absolument évoquer ici l'accès aux documents provinciaux pour le public, il convient alors de plutôt de remplacer le dernier alinéa comme suit : « Le greffier veille à la mise en œuvre des dispositions du présent Code relatives au droit d'accès aux documents administratifs ».

- **L2212-59** : Cet article relatif au remplacement du greffier doit être lu en parallèle avec l'article L2212-64 relatif au remplacement du receveur.

Ces deux dispositions doivent être harmonisées afin de garantir la cohérence du texte.

Ainsi, cet article prévoit que le conseil provincial désigne un greffier faisant fonction alors que l'article L2212-64 prévoit que le collège provincial désigne un receveur faisant fonction.

De même, pour une période ininterrompue n'excédant pas 30 jours, le greffier peut soumettre au collège provincial (et non au conseil) le nom de l'agent appelé à le remplacer alors que le receveur désigne l'agent appeler à le remplacer.

En outre, l'article L2212-64 relatif au receveur prévoit expressément que son remplaçant bénéficie du traitement du titulaire. Cette précision doit nécessairement être ajoutée à l'article L2212-59. A cet égard, il serait opportun de préciser qu'il s'agit du traitement du titulaire fixé selon les dispositions arrêtées par le conseil provincial.
Ces deux articles sont également muets quant aux conditions que doit remplir le greffier ou le receveur faisant fonction. Il serait adéquat de les reprendre expressément.

Enfin, en ce qui concerne plus spécifiquement le greffier, rien n'est précisé dans cet article sur ce qu'il advient du contrat d'objectifs en cas d'absence de ce dernier ni pour lui, ni pour son remplaçant. A tout le moins, il devrait être prévu que les absences de longue durée suspendent le cours de la période à évaluer. Une disposition semblable devrait aussi être prévue pour le stage d'ailleurs.

Au vu de l'ensemble de ces considérations, il est regrettable que le texte examiné n'aie pas repris le libellé des actuels articles L2212-59 et L2212-63 du CDLD nettement plus clairs et plus complets.

- **L2212-60, §1er** : Afin de rendre la disposition plus lisible, l'alinéa 1er devrait débuter par « Sauf les autorisations reprises aux alinéas et paragraphes suivants,… ».

  §1er dernier alinéa : Pour autant qu'il soit maintenu (puisque toute décision de l'autorité administrative doit être motivée), le dernier membre de phrase « Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées » doit, à tout le moins, être détaché de la phrase précédente et constituer un alinéa en soit car applicable à l'ensemble du §1er.

5

§2, 2° : l'APW s'interroge quant au choix du terme « d'office » car, par définition, si le greffier est désigné par le conseil provincial, c'est bien par le biais d'une décision et non d'office.

- Sous-section 2 : du contrat d'objectifs et du Comité de direction :

Au vu de la multiplicité des outils de gouvernance existants (voir Observations liminaires), il serait pertinent que la présente sous-section énonce, en préalable, les documents dans l'ordre chronologique de leur élaboration soit, d'abord le plan stratégique du collège, ensuite la lettre de mission du greffier et celle du receveur, et enfin, le contrat d'objectifs dès lors que chacun conditionne et contraint le suivant.

Un lien avec la description de fonction et les objectifs transmis lors de l'entretien de planification par application de l'avant-projet d'arrêté sur l'évaluation serait également le bienvenu afin d'éviter des contradictions ou des démultiplications de documents.

En ce qui concerne le contrat d'objectifs, l'APW estime que le texte n'est pas clair quant aux parties qui y sont intéressées. En effet, si l'on s'en tient au texte de l'avant-projet examiné, il s'agit d'un contrat entre le collège et le greffier.

L'exposé des motifs énonce qu'il s'agit d'un véritable contrat entre l'Exécutif et le Directeur général et son administration. Cette vision correspond plus à la réalité des faits. Il est évident que le greffier devra s'appuyer sur son administration pour parvenir à réaliser les objectifs ainsi arrêtés.

L'APW se pose la question de la pertinence de fonder principalement l'évaluation du greffier sur la réalisation d'objectifs dont la bonne exécution dépend d'autres personnes.

N'aurait-il pas été plus adéquat de considérer ce contrat d'objectifs comme étant un engagement de l'administration dans son ensemble par rapport au collège ?

D'ailleurs, l'appellation de « contrat » semble ne pas être adéquate suivant la manière dont cet instrument est envisagé par le présent texte…

- **L2212-61, §1er** : il convient de remplacer « et/ou » par « et » tout simplement. En effet, le contrat d'objectifs doit impérativement et principalement contenir les missions légales du greffier. Ce point ne peut être facultatif comme le permet la rédaction actuelle.

§2, alinéa 1er : Alors qu'il est prévu un délai de 6 mois à compter de l'installation du nouveau conseil ou de la nomination du greffier pour la rédaction du contrat d'objectifs, il n'est pas prévu de délai *ex ante* ni pour le plan stratégique, ni pour la lettre de mission.

Il convient d'y remédier puisque la préparation et la négociation du contrat d'objectifs ne peuvent pas débuter sans les deux autres documents. Le §2 pourrait donc être utilement modifié comme suit :

« Le contrat d'objectifs est rédigé par le greffier dans les six mois de l'adoption par le conseil provincial du plan stratégique de la Province et de la remise de la lettre de mission par le collège au greffier. »

En ce qui concerne cette lettre de mission, il serait opportun, à l'instar de ce que existe en Flandre, que les bases de celle-ci soient définies au travers d'un arrêté ou d'une circulaire ministérielle. L'APW se tient à l'entière disposition du Gouvernement pour réfléchir au contenu minimum de celle-ci.

§2, alinéa 2 : Celui-ci prévoit que « Le receveur provincial y est associé pour les matières dont il a la charge. ». Il convient de supprimer cette concertation du receveur au moment de la définition du contrat d'objectifs. En effet, le contrat est noué entre le collège et le greffier qui s'engage personnellement et est ensuite évalué sur cette base.

Dès lors que le receveur ne relève pas de son autorité mais directement de celle du collège, il ne peut être envisagé que certaines des obligations contractées par le greffier, relèvent, même pour partie, de l'action autonome du receveur.

Si le souhait du législateur est de contractualiser tout ou partie des missions du receveur, il convient alors qu'il prévoit aussi un contrat d'objectifs entre le collège et le receveur. Ce choix serait d'ailleurs plus équitable. Aucune différence objective entre les deux grades légaux ne justifie dans les propositions actuelles ce traitement différencié entre le greffier et le receveur.

Enfin, il est prévu qu'en cas d'absence d'accord du greffier sur les moyens, cet avis est joint au contrat d'objectifs approuvé par le collège. Il est évident qu'avec une telle formulation, nous ne sommes pas dans le cadre d'un contrat nécessitant l'accord de chaque partie sur la totalité de son contenu.

7

Il s'agit d'une imposition unilatérale sur laquelle le greffier ne rend qu'un avis, non contraignant. Rien n'est dit d'ailleurs en cas d'absence d'accord du greffier sur les autres éléments, au-delà de la question des moyens. Il importe donc que le législateur précise son intention et la nature réelle du document nommé contrat d'objectifs.

- **L2212-62** : Cet article institue un Comité de direction et prévoit que celui-ci est composé du greffier provincial, du receveur et des membres du personnel choisis par le greffier parmi ceux qui remplissent des fonctions auxquelles l'organigramme relie la qualité de responsable de service.

  Il est évident que le choix opéré par le greffier des personnes appelées à participer au Comité de direction devra être motivé afin d'éviter toute forme d'arbitraire.

- Sous-section 3 : Le receveur

- **L2212-63** : Cet article maintient le terme « concours » alors que celui-ci n'est pas exigé au niveau communal qui prévoit un examen. En outre, l'avant-projet d'arrêté relatif au recrutement évoque dans les conditions d'accès le fait d'« être lauréat d'un examen » et n'envisage donc pas le concours.

  Il convient, dès lors, d'harmoniser les deux textes afin de garantir la cohérence de ceux-ci.

  Au niveau de la forme, il semble qu'un §3 ait été omis de cet article présentant un §4 et un §5.

- **L2212-64, §1 : Voir les observations formulées pour l'article L2212-59 ci-avant.**

  §3 : cette disposition relative à l'établissement du compte de fin de gestion doit être mise en concordance avec l'article L2212-71 actuel dont il est précisé en tête de section qu'il n'est pas abrogé. Il en va de même pour l'article L2212-68 proposé qui porte sur le même objet et qui paraît d'ailleurs redondant…

  Au niveau de la forme, il semble qu'un §2 ait été omis de cet article présentant un §3.

- **L2212-65** : cet article maintient l'obligation de cautionnement dans le chef du receveur alors même que les dispositions relatives au

cautionnement ont été abrogées en ce qui concerne le directeur financier dans les communes.

Il avait été clairement annoncé que ce cautionnement serait supprimé en même temps que la responsabilité personnelle du receveur sur les paiements, celui-ci payant désormais sur des mandats dûment habilités.

Précisons que la suppression du cautionnement n'a aucune incidence sur le contrôle exercé par la Cour des comptes.

Il s'agit donc vraisemblablement d'un oubli qui ne manquera pas d'être corrigé.

- **L2212-66, §1er** : ce paragraphe reprend les missions dévolues au receveur dans le cadre du contrôle interne. Il convient donc d'y faire figurer l'obligation qui lui est faite de fournir au greffier les informations fiables sur les finances et la gestion et ce, en lien avec l'article L2212-58, §6.

§2 : ce paragraphe reprend les missions principales dévolues au receveur provincial.

Suivant cette disposition, le collège provincial ne peut réduire sous 10 jours calendrier le délai imparti au receveur pour émettre son avis préalable et motivé. Il est évident que, dans une série de circonstances urgentes, ce délai de 10 jours se révèle trop long. Même si les urgences doivent être exceptionnelles et restées strictement motivées, le collège doit être autorisé à prescrire un délai plus court. A titre d'illustration, il serait paradoxal que l'on puisse convoquer le conseil provincial dans des délais de 24h en cas d'urgence et de devoir attendre au minimum 10 jours l'avis du receveur en toutes circonstances…

Cela se comprend d'autant moins que l'article L1124-40, §1er, 3° prévoit que le délai peut être ramené à cinq jours pour l'avis du directeur financier en cas d'urgence dûment motivée.

Le libellé de cet article est d'ailleurs nettement plus complet et plus clair que celui de la disposition examinée. Dès lors, il serait pertinent de s'y référer pour compléter la présente.

On aurait un article L2212-66, §2, libellé comme suit :

« Le receveur provincial est chargé (…)

8° de remettre un avis de légalité écrit préalable et motivé :

- sur tout projet de décision du conseil provincial ou du collège provincial ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 5.500 euros ;
- sur l'établissement du budget et du plan financier pluriannuel ;
- sur demande du collège provincial ou du greffier, sur toute question ayant une incidence financière.

et ce, dans les dix jours calendrier de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles. Le délai de dix jours lui imparti peut être prorogé d'une durée égale à ce délai par décision de l'auteur de l'acte concerné s'il en fait la demande motivée. En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.

A défaut, l'avis est réputé favorable. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle. »

Il serait adéquat d'ajouter un §3, libellé comme suit « Le receveur peut rendre, d'initiative, au collège provincial son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la province ou au niveau des entités consolidées de la province, à savoir les fabriques cathédrales, les régies ordinaires ou autonomes et les diverses associations de droit ou de fait qui reçoivent des subventions de la province. Il peut être entendu par le collège provincial sur ses avis et suggestions»

Enfin, un §4 indiquant que « Le receveur fait rapport en toute indépendance au conseil provincial au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment, un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie, une évaluation de l'évolution passée et future des budgets, une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative. Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège provincial et au greffier. »

- **L2212-70** : Pour une meilleure lisibilité du texte, cet article sur l'organigramme provincial devrait être placé dans la sous-section relative au comité de direction ou dans l'article sur les missions du greffier (L2212-58).

- **Article 48** : Celui-ci vise l'entrée en vigueur de l'article 8 de l'avant-projet examiné, soit la modification des catégories de communes. Cette modification entraîne une augmentation barémique pour

certains grades légaux communaux. Elle n’a rien à voir avec la bonification dont l’entrée en vigueur n’est pas définie de manière claire par l’avant-projet d’arrêté fixant les règles d’évaluation.

Avant-projet d’arrêté fixant les conditions de nomination

- **Article 2** : cet article fixe les conditions à remplir pour pouvoir être nommé greffier ou receveur. Ces conditions doivent être remplies à tout moment et non spécifiquement au moment du recrutement. Dès lors, elles devraient être sorties du chapitre Ier consacré au seul recrutement.

  Une de ces conditions est d’être lauréat d’un examen et non d’un concours comme cela est mentionné erronément dans l’avant-projet de décret.

- **Article 3** : les modalités de recrutement

  1° a) En ce qui concerne le contenu minimum des épreuves, il convient de remplacer le « droit communal » par la « législation provinciale » et de supprimer la « loi organique des CPAS».

  2° En ce qui concerne la composition du jury de recrutement :

  a) Il s’agit de deux membres du collège provincial et non du collège communal. Il convient de corriger cette coquille.

  d) Pour rappel, il n’existe pas de Fédération des greffiers provinciaux qui sont uniquement membres sympathisants de la Fédération wallonne des Secrétaires communaux. Il convient donc de prévoir, en lieu et place d’un représentant de la Fédération concernée, un greffier en charge ou honoraire.

  Les receveurs provinciaux sont membres de la Fédération wallonne des Receveurs locaux. Dès lors, on peut prévoir pour ces derniers un receveur provincial en charge ou honoraire et, à défaut, un représentant de ladite Fédération.

  Enfin, il convient de remplacer, au dernier alinéa, « extérieurs à la commune », par « extérieurs aux autorités et à l’administration provinciales ».

- **Article 4, §1er, alinéa 2** : Afin de garantir une meilleure lisibilité du texte, la dernière phrase prévoyant que « ce stage peut être prorogé jusqu’à l’obtention du certificat et, au plus tard, pour une durée d’un an

au cours de laquelle le candidat devra suivre la formation adéquate avec fruit » devrait être déplacée dans le chapitre III consacré au stage et ce, d'autant plus que l'article 9, §2 l'évoque. Il pourrait alors y être renvoyé dans le présent article.

§2 : De la même manière, le licenciement au cas où le certificat n'est pas acquis durant le stage devrait également se retrouver dans le chapitre III.

- **Article 5, alinéa 1er** : Telle que libellée, cette disposition ne veut rien dire. Il conviendrait de la modifier comme suit : « le conseil provincial est habilité à dispenser de certaines épreuves qu'il détermine le greffier provincial ou le receveur provincial en fonction ».

- **Article 7, §2** : L'hypothèse où il y aurait dans l'administration locale moins de deux agents de niveau A semble dénuée de toute pertinence en ce qui concerne les provinces. Ce §2 semble donc inutile.

- **Article 9, §1er** : Il convient de modifier celui-ci de la manière suivante : «A son entrée en fonction, le greffier provincial / le receveur est soumis à une période de stage. »

  Même chose à l'alinéa 2.

  §2 : Celui-ci doit être lu en parallèle avec l'article 4, §1er, 2° et §2 afin d'éviter toute redondance.

- **Article 10** : Il convient de revoir le libellé de cette disposition de la manière suivante :

  « Pendant la durée du stage, le greffier provincial / le receveur provincial est accompagné dans les aspects pratiques de sa fonction par une commission de stage composée de trois membres désignés par le conseil provincial sur base d'une liste de greffiers provinciaux / de receveurs provinciaux disposant d'un minimum de 10 années d'ancienneté dans la fonction ».

  Compte tenu du nombre réduit de grades légaux provinciaux, cela semble bien peu réalisable en pratique. Ne serait-il pas opportun de permettre un certain chevauchement entre le départ du grade légal « sortant » et la nomination du stagiaire ? En toute hypothèse, en l'état

actuel, le projet est incomplet quant aux règles de base fixant la composition de la commission de stage.

- **Article 11, §1er** : Il est regrettable qu'aucune évaluation intermédiaire ne soit imposée. Comme c'est le cas pour tout processus d'évaluation en général, il semble, en effet, important de prévoir d'une part, un premier entretien de début de stage durant lequel doivent être communiqués le profil et les objectifs du stage ainsi que, d'autre part, des évaluations intermédiaires, par exemple trimestrielles.

  §1er, alinéa 2 : Il semble que cette disposition se soit égarée. Elle ne se comprend pas dans ce chapitre. Il y est question d'une « prochaine évaluation » alors même qu'une seule évaluation est envisagée dans les dispositions projetées…Il s'agit manifestement d'une coquille à supprimer.

  §1er, dernier alinéa : Celui-ci prévoit la possibilité pour le conseil de licencier en cas de rapport négatif. Est-ce à dire que la nomination au terme d'un rapport positif de stage par cette commission de 3 membres non autrement décrite lie le conseil pour la nomination ?

  L'APW s'interroge quant à la date à prendre en considération pour la nomination du grade légal : celle du début du stage ou celle de fin du stage ?

  Enfin, l'APW se permet d'attirer l'attention du Gouvernement sur :

  - le fait qu'aucun recours n'est organisé concernant ni la procédure, ni les rapports de stage. Le stagiaire peut-il s'adresser à la chambre de recours ?;
  - le fait qu'aucune représentation des greffiers et receveurs n'est assurée au sein de la chambre de recours régionale ;
  - le fait que rien n'est prévu en matière de délais de préavis en cas de licenciement ;
  - le fait que la jurisprudence du Conseil d'Etat en matière de stage viendrait compléter utilement le présent projet.

Avant-projet d'arrêté fixant les règles d'évaluation

- **Article 1, §2, dernier alinéa** : comme évoqué dans l'avant-projet de décret, l'arrêté examiné fixe, notamment, comme base à l'évaluation du

grade légal le contrat d'objectifs. Ceci pose problème en l'état actuel des textes puisque les receveurs n'ont pas de contrat d'objectifs. Il est difficile d'évaluer, en tous les cas selon l'acception actuelle du processus d'évaluation, un agent auquel des objectifs n'auraient pas été préalablement assignés.

Il serait donc opportun de prévoir également un contrat d'objectifs entre le collège et le receveur. Ce choix serait d'ailleurs plus équitable. Aucune différence objective entre les deux grades légaux ne justifie dans les propositions actuelles ce traitement différencié entre le greffier et le receveur.

Enfin, cet alinéa renvoie à l'article 4, §1er, alinéa 2.

- **Article 2** : lors de l'entretien de planification, le collège précise au greffier ou au receveur la description de fonction et les objectifs à atteindre. Il manque une coordination avec les dispositions de l'avant-projet de décret relatives aux lettres de mission et aux contrats d'objectifs, sauf à considérer qu'il pourrait s'agir encore d'autres documents…

- **Article 3, alinéa 2** : Cet article fait soudainement apparaître la notion de « greffier provincial adjoint ». Il s'agit manifestement d'une coquille issue d'une transposition des dispositions communales.

- **Article 5**: Le chapitre III consacré au recours comprend donc, pour l'instant, une seule disposition. Cela paraît un peu court surtout au regard des conséquences possibles de la procédure d'évaluation. Actuellement rien n'existe sur la chambre de recours. Les dispositions ne prévoient que son nom et les délais de saisine.

  S'agit-il de la chambre de recours régionale prévue pour les évaluations des autres agents ? Dans ce cas, l'APW conteste sa composition et demande à ce qu'un greffier ou un greffier honoraire ou, selon les cas, un receveur ou un receveur honoraire y siège.

- **Article 6, §1er** : Celui-ci traite des effets de l'évaluation. L'APW s'étonne que les conséquences d'une évaluation favorable n'y soient pas reprises. Il s'agit manifestement d'un oubli du législateur.

  §2 : Il convient de modifier le libellé de celui-ci de l manière suivante : « le conseil peut décider du licenciement ».

- **Article 7** : Il convient de modifier la pondération reprise dans le présent article. Il paraît évident que peu de grades légaux obtiendront

un résultat de 90. Les différents degrés d'évaluation doivent être revus afin de fixer l'évaluation « excellente » à 80%.

- **Article 8, alinéa 2** : l'entrée en vigueur de la bonification n'est pas définie de manière claire. Ne serait-il pas opportun qu'elle soit définie de manière autonome et non par renvoi ?

Avant-projet d'arrêté sur la comptabilité publique provinciale

- **Article 2** : Cette disposition parle toujours de « députation permanente ». Il ya lieu de remplacer par « collège provincial ».

En vous remerciant d'avance de l'attention que vous voudrez bien porter à la présente, je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de ma considération très distinguée.

Paul-Emile MOTTARD
Président



Avant-projets de décrets et d'arrêtés portant modernisation du statut des Grades légaux et de l'administration (demande d'avis n°3-2012)

Avis de l'Union de Villes et Communes de Wallonie pour le Conseil supérieur des Villes, Communes et Provinces

PRESENTATION SYNTHETIQUE

La réforme du statut des Grades légaux des communes et des CPAS revêt une importance majeure pour les pouvoirs locaux. Aux yeux de notre Association, il est indispensable que cette réforme:

- Consacre le rôle de chef du personnel du Secrétaire (Directeur général): c'est lui qui doit diriger l'administration en étant étroitement associé aux recrutements avec voix délibérative, en arrêtant l'évaluation des membres du personnel, en infligeant les sanctions mineures, en gérant le contrôle interne, etc.
- Prévoie que l'administration est gérée sur base d'un contrat d'objectifs (établi par le Directeur général sur proposition de l'exécutif) et avec l'aide d'un comité de direction.
- Hausse le niveau d'exigences attendues du grade légal: tant le Directeur général que le Directeur financier doivent être titulaires d'un diplôme universitaire. La promotion peut encore être permise pour des non universitaires, mais dans des conditions limitées, et en distinguant selon qu'il s'agit d'entités de moins ou plus de 15.000 habitants. En tout état de cause, l'examen de promotion doit être de niveau universitaire.
- Prévoie un régime de mobilité des Grades légaux, sans droit de priorité.
- Impose l'obtention d'un certificat de management public dans un délai maximal de deux ans à dater de l'entrée en fonction.
- Impose l'exercice d'une période de stage de 1 ou 2 ans, selon que l'intéressé dispose déjà ou non du certificat de management public.
- Prévoie un mécanisme d'évaluation des Grades légaux, tous les deux ans (un an après une évaluation satisfaisante ou défavorable), pouvant conduire à un licenciement pour inaptitude professionnelle en cas d'attribution de deux évaluations défavorables consécutives.
- Crée les possibilités légales et réglementaires de disposer d'un receveur commun aux communes et CPAS quelle que soit leur taille, sur base volontaire.
- Accorde une revalorisation barémique raisonnable, tenant compte du contexte économique et financier actuel, et tenant compte de l'augmentation barémique déjà accordée aux plus petites entités en 2009.

Une série de ces points sont déjà rencontrés dans les textes en projet. Seuls seront donc développés les aspects de la réforme qui mériteraient encore, selon nous, quelques adaptations. Ils sont résumés ci-dessous.

Rue de l'Etoile, 14 - B-5000 Namur
Tél. 081 24 06 11 - Fax 081 24 06 10
E-mail: commune@uvcw.be

Dexia : BE09 0910 1158 4657
BIC : GKCCBEBB
TVA : BE 0451 461 655

www.uvcw.be

1. Il convient de donner au Directeur général les moyens de jouer pleinement son rôle de chef du personnel, en arrêtant l'évaluation des membres du personnel.

2. Le titulaire d'un grade légal devra disposer de réelles aptitudes en management public, attestées par la possession d'un titre de niveau universitaire.

3. L'exigence de base pour l'accès au poste de grade légal doit être, pour la promotion comme pour le recrutement, la détention d'un titre de niveau universitaire. Pour la promotion, des conditions plus souples peuvent être prévues, sans aller jusqu'à obliger les autorités locales à promouvoir des non universitaires: des examens mixtes recrutement/promotion doivent alors être encouragés. Des conditions plus larges d'accès à la promotion devraient être prévues pour les communes de moins de 15.000 habitants.

4. Le contrat d'objectifs devrait pouvoir être revu en cas de renversement de majorité en cours d'année.

5. L'évaluation du titulaire d'un grade légal devrait avoir lieu tous les deux ans. Lorsque cette évaluation n'a pas lieu dans les temps, elle ne pourrait être réputée favorable que moyennant le respect de certaines conditions.

6. La revalorisation barémique en projet, présentant un surcoût estimé par nos services à 14,03 millions d'euros par an, n'est pas raisonnable, notamment pour les plus petites communes, et doit être revue à la baisse.

7. Il conviendrait de remédier aux incohérences et difficultés d'interprétation concernant les mesures d'exécution relatives à la répartition du temps de travail du receveur commun aux deux entités commune/CPAS. La notion d'1,25 fois un temps plein ne nous semble plus pertinente. Une répartition d'un temps plein, avec un partage de la charge financière au prorata des prestations de travail, serait plus judicieuse.

8. Dans un objectif de sécurité juridique, mention devrait être faite de la non application de l'arrêté royal n°519 du 31 mars 1987 aux titulaires d'un gra de légal.

9. Vu la suppression envisagée du mécanisme du cautionnement, des mesures relatives à la dissolution de la société coopérative "Mutuelle de garantie" devraient être adoptées.

10. Les travaux relatifs à la modernisation du statut des receveurs régionaux devront être entamés à brève échéance.

11. Le projet de modification de l'article L1125-1 devrait être clarifié.

L'Union des Villes et Communes de Wallonie n'a pas manqué d'analyser les avant-projets de textes soumis à l'examen du Conseil supérieur relatifs à la modernisation du statut des Grades légaux.

L'objectif de la présente note consiste à mettre en exergue les thématiques pour lesquelles nous estimons que certaines adaptations pourraient encore être apportées au projet.

Remarque liminaire: les observations relatives aux Directeur général, Directeur général adjoint et Directeur financier valent, mutatis mutandis*, pour les Grades légaux correspondants des CPAS.*

1. Le Directeur général (DG), chef du personnel

Les textes en projet

Les textes prévoient que le Directeur général est, sauf les exceptions prévues par la loi ou le décret, le chef du personnel. Dans ce cadre:
- Il arrête le projet d'évaluation et le transmet à l'intéressé et au Collège;
- Il participe (lui ou son délégué) avec voix délibérative au jury de recrutement ou d'engagement des membres du personnel;
- Il peut décider d'attribuer des sanctions disciplinaires mineures aux membres du personnel (hormis le Directeur financier et le Directeur général adjoint).

Position de notre Association

Cette proposition est conforme au souhait de notre Association, hormis sur un point: nous estimons que le renforcement du rôle de chef du personnel doit s'accompagner de la possibilité pour le Directeur général ***d'arrêter*** l'évaluation, ce qui serait d'ailleurs cohérent avec l'attribution au Directeur général de la compétence de décider des sanctions disciplinaires mineures tel que prévu à l'article 34 de l'avant-projet de décret.

2. Les conditions de recrutement du Grade légal

Les textes en projet

Entre autres conditions, sont requises:
- La possession d'un diplôme donnant accès aux emplois de Niveau A;
- La possession d'un Certificat de management public ou "*tout autre titre équivalent délivré par un organisme agréé par le Gouvernement sur avis du Conseil régional de la Formation*". Cette condition n'est pas requise "*tant que le Certificat de management public n'est pas organisé*";
- La réussite d'une période de stage probatoire (de un ou deux ans selon que l'intéressé dispose ou non du certificat de management à son entrée en fonction);
- La réussite d'une épreuve d'aptitude professionnelle;
- La réussite d'une épreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management.

Position de notre Association

Notre Association partage le souci, traduit par les textes en projet, de s'assurer du haut niveau de formation des aspirants Grades légaux, et de leur intégration progressive au sein de la structure locale, par le biais d'une indispensable période probatoire.

Le rôle – de plus en plus central – du Directeur général et du Directeur financier au sein de l'administration communale ou du CPAS rend indispensable, dans le chef des titulaires de ces fonctions, de disposer de compétences managériales.

Si nous partageons donc la philosophie du texte, divers éléments nous semblent toutefois devoir être soulevés.

Premièrement, il est prévu que la condition relative au titre de management est remplie par la possession du Certificat de Management public ou de *tout autre titre équivalent délivré par un organisme agréé par le Gouvernement sur avis du Conseil régional de la Formation*. Il nous semble devoir insister sur le fait que ce titre devra être de ***niveau universitaire*** et, partant, être organisé par une structure apte à mettre sur pied une formation d'un tel niveau.

Deuxièmement, le texte prévoit que la condition relative au titre en management n'est pas d'application tant que n'est pas organisé le Certificat de Management public, et que donc les candidats peuvent être nommés sans remplir cette condition. Si nous pouvons évidemment comprendre cette position, nous estimons néanmoins qu'il conviendrait de nuancer le texte dans l'hypothèse où, bien que le Certificat de management public n'existe pas encore, ***une offre jugée suffisante par le Gouvernement*** viendrait à exister en la matière par le fait d'organismes répondant aux conditions évoquées ci-dessus.

En outre, nous pensons qu'une disposition transitoire devrait être introduite afin de clarifier la situation des Grades légaux entrant en fonction alors que le certificat de management public n'est pas encore en vigueur: cette disposition devrait affirmer la ***nécessité de satisfaire à une période de stage de deux ans, quand bien même le Certificat de Management n'existe pas encore***. En effet, une certaine interprétation du texte pourrait amener à considérer que l'existence du stage va nécessairement de pair avec l'existence du certificat dès lors que le texte en projet ne prévoit que deux cas de figure: soit le stage a une durée d'un an si le candidat est titulaire du certificat, soit une durée de deux ans endéans laquelle le certificat doit être obtenu (art. 9, §§1 et 2 avt-projet AGW nomination). Selon notre Association, dès l'entrée en vigueur de la réforme, que le Certificat de Management existe ou non, la condition de stage devra être respectée; le texte devrait être clarifié sur ce point.

Pour terminer sur ce thème, notons que l'article 4, §1er de l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon "nomination (commune et CPAS) vise les diplômes et certificats requis pour le recrutement aux fonctions de Directeur général et de Directeur financier. Afin d'assurer la cohérence avec les dispositions subséquentes (et notamment l'article 9), il nous semble que devrait également être visé le directeur général adjoint.

3. Accès par promotion au poste de Grade légal

Les textes en projet

Les textes analysés prévoient que le poste de Directeur général, Directeur général adjoint et Directeur financier sont accessibles par promotion aux conditions suivantes:

- S'il existe plus de deux agents de niveau A au sein de l'administration, l'accès n'est ouvert qu'aux agents de niveau A;
- S'il y a moins de deux agents de niveau A au sein de l'administration, l'accès peut être ouvert aux agents de niveau B, C3 et C4 disposant de dix ans d'ancienneté dans ces niveaux.

Par ailleurs, sont dispensés de l'examen de promotion les agents ayant subi un examen ou un concours d'accession à un grade au moins égal à celui de Chef de bureau et disposant de cinq ans d'ancienneté dans ce niveau.

Les conditions de stage et d'obtention du brevet doivent être remplies par le promu, faute de quoi un licenciement ou une rétrogradation sont envisageables.

Position de notre Association

Le nombre de missions à assumer par les autorités locales et la complexité de celles-ci ne font que s'accroître au fil du temps, générant de ce fait de nouveaux besoins en termes de management.

Telle qu'elle est envisagée, la réforme nous amène à penser que l'exigence de base pour tout grade légal devrait être le diplôme universitaire. Consciente de la difficulté d'exiger ce niveau de diplôme dans tous les cas, notre Association estime qu'il pourrait être dérogé à l'obligation de détention d'un diplôme universitaire selon certaines conditions (reprises ci-dessous), pour autant que les autorités locales ne soient pas obligées de passer par la promotion de non universitaires et que l'examen de promotion et le certificat de management soient, eux, de niveau universitaire.

Notre Association propose donc les conditions suivantes:

- Pour les communes de moins de 15.000 habitants:
    - Etre titulaire d'un diplôme universitaire;
    - Possibilité d'ouvrir l'accès aux agents de niveau A non universitaires, dans le cadre d'un examen ***mixte*** (promotion/recrutement de niveau universitaire);
    - S'il y a moins de deux agents de niveau A, l'examen mixte peut être ouvert aux agents B ou C3 ayant dix ans d'ancienneté dans ces niveaux;
    - Réussir l'examen de promotion;
- Pour les communes de plus de 15.000 habitants:
    - Etre titulaire d'un diplôme universitaire;
    - Réussir l'examen de promotion;
    - S'il n'y a pas au moins deux titulaires de diplôme universitaire au sein de l'administration, un examen ***mixte*** est organisé (promotion/recrutement);

      Une disposition transitoire serait prévue pour les agents de niveau A non universitaires ayant quinze ans d'ancienneté dans ce niveau: la promotion leur serait accessible (moyennant examen de promotion de niveau universitaire).

En tout état de cause, la condition de dispense d'examen pour les chefs de bureau telle que visée par l'article 8 de l'avant-projet d'Arrêté du Gouvernement Wallon "nomination" ne nous semble pas en accord avec la volonté de hausser le niveau de performance des plus hauts fonctionnaires locaux, et doit être rejetée.

4. Le contrat d'objectifs

Les textes en projet

Un contrat d'objectifs est établi par le secrétaire sur base d'une lettre de mission du collège. Une concertation entre le grade légal et le collège doit avoir lieu sur les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs. La réalisation du contrat d'objectifs fait partie des éléments qui seront pris en considération dans le cadre de l'évaluation du secrétaire. L'actualisation du contrat d'objectif est annuelle

Position de notre Association

Cette proposition est conforme au souhait de notre Association. Il serait peut-être également judicieux de prévoir la révision du contrat d'objectifs en cas de renversement de majorité en cours d’année, dès lors que ce contrat est en lien direct avec le programme de politique générale.

5. L'évaluation du Grade légal

Les textes en projet

Le grade légal est évalué par le collège, en présence de maximum deux membres de la fédération concernée (ex-secrétaires ou receveurs), ces derniers ayant voix consultative.

Le collège peut s'adjoindre s'il le souhaite les services d'un expert externe.

Cette évaluation a lieu tous les trois ans. Elle est sanctionnée par une mention excellente, favorable, satisfaisante ou défavorable.

Des entretiens intermédiaires de fonctionnement sont prévus.

En cas d'attribution de deux évaluations défavorables consécutives, la procédure d'inaptitude professionnelle telle qu'applicable aux autres membres du personnel (compétence du Conseil pour le vote, octroi d'une indemnité de licenciement, recours auprès de la Chambre de recours) peut être enclenchée.

En cas d'attribution de la mention excellente, une bonification financière (une annale) est prévue.

Une évaluation non réalisée dans les délais requis est réputée satisfaisante.

Un recours est ouvert auprès de la Chambre de recours contre une décision d'attribution de la mention "satisfaisante" ou "défavorable". Cette Chambre a une compétence d'avis, pas de compétence décisionnelle.

Position de notre Association

Plutôt qu'une évaluation tous les trois ans, une évaluation selon un rythme de deux ans nous aurait parue plus judicieuse: il convient en effet de redresser au plus vite une situation qui pourrait être considérée comme problématique, le cas échéant.

Par ailleurs, il nous semble que réputer favorable une évaluation non réalisée dans les temps ne serait pas un message positif (cela minimise la valeur de l'évaluation réalisée de façon professionnelle et cela risque d'entraîner des revendications systématiques relatives à *toute* évaluation non réalisée dans les temps, ce qui s'avérerait rapidement ingérable, en ce compris pour les Directeurs généraux, en leur qualité de chef du personnel). Aussi, pour ménager les deux aspects de la problématique (nécessité de procéder à l'évaluation afin de ne pas bloquer l'évolution du Grade légal, mais aussi tenir compte des impondérables), nous aurions proposé la solution suivante, à savoir ne réputer satisfaisante l'évaluation du grade légal que lorsque cette évaluation n'a pas été réalisée dans un délai de quatre mois suivant la date d'échéance normale de celle-ci et suite au rappel formulé par le Grade légal.

L'article 5 de l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon prévoit qu'un recours est ouvert contre l'évaluation satisfaisante ou défavorable auprès de la Chambre de recours "telle que prévue à l'art. L1218-1 CDLD": cette disposition ne précisant pas, par exemple, que la Chambre de recours n'a qu'une simple compétence d'avis (cette compétence d'avis n'étant précisée que dans l'art. L1217-2 CDLD relatif à la procédure d'inaptitude professionnelle), il serait peut-être judicieux de préciser quelque peu le texte, en stipulant par exemple que les dispositions L1217-1 à L1218-11 CDLD "*s'appliquent mutatis mutandis aux recours contre les décisions d'évaluations satisfaisantes, défavorables et décisions d'inaptitude professionnelle prises à l'égard des Grades légaux.*"

6. La revalorisation barémique des Grades légaux

Les textes en projet

Une réduction du nombre de classes de communes est proposée, avec, au sein de ces nouvelles catégories, l'octroi de barèmes plus avantageux:

Communes de 10.000 habitants et moins : 34.000€ - 48.000 euros;
Communes de 10.001 à 20.000 habitants: 38.000€ - 54.000 euros;
Communes de 20.001 à 35.000 habitants: 40.600€ - 58.600 euros;
Communes de 35.001 à 80.000 habitants: 45.500€ - 55.000 euros;
Communes de plus de 80.001 habitants : 51.500€ - 72.500 euros.

Position de notre Association

Si nous ne nions pas la nécessité de procéder à une revalorisation barémique des titulaires de fonctions auxquels on assignerait désormais de nouvelles responsabilités, il n'en reste pas moins que cette proposition de revalorisation barémique nous semble trop élevée. Nous avons réalisé une estimation de ce surcoût, en tenant compte:

- Des chiffres de la population applicables auprès de chaque entité locale prise individuellement pour la législature en cours;
- Du temps de travail actuel des receveurs de CPAS à temps partiel selon la répartition actuelle;
- D'une échelle de traitement individuelle moyenne, sur base d'une amplitude de carrière fixée à dix-neuf ans;
- De traitements bruts, indexés à l'indice actuel, auxquels on a ajouté les cotisations patronales pour obtenir la charge patronale totale.

Cette estimation n'a pas pris en compte le coût des receveurs régionaux ni le coût qu'impliquerait la création d'un poste de receveur local là où les fonctions sont assumées par un receveur régional.

Sur base de ce qui précède, le coût de la revalorisation barémique est estimé à ***14,03 millions d'euros par an***.

Pour rappel, une première amorce de revalorisation est déjà intervenue pour les plus petites communes par le décret du 30 avril 2009 (impact: 2 millions d'euros). Si l'on ajoute à cela la dégradation de la situation économique et financière et les importants surcoûts auxquels vont être tout prochainement confrontés les pouvoirs locaux (la facture pension n'est qu'un de ces éléments – et non des moindres), il nous semble difficile d'accueillir favorablement une hausse d'une telle importance.

7. Le temps de travail des receveurs locaux

Les textes en projet

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon "nomination" des Directeur généraux et Directeur financier de CPAS prévoit en son article 12 que la limitation d'1,25 fois un temps plein ne sera plus d'application lors du recours à un receveur (Directeur financier) commun à la commune et au CPAS dont le ressort est de 10.001 à 20.000 habitants.

Position de notre Association

Les textes en projet ne nous semblent pas répondre aux lacunes actuelles de la réglementation.

Développons.

En vue de favoriser le développement de synergies entre communes et CPAS, le législateur wallon a adopté, le 30 avril 2009, un décret autorisant les communes et CPAS de moins de 20.000 habitants à nommer un receveur commun aux deux institutions. La mise en place du receveur commun est prévue tant dans le sens Commune-CPAS que dans le sens CPAS-Commune.

Auparavant, la possibilité de nommer un tel receveur concernait uniquement les communes comptant entre 5.000 et 10.000 habitants. Par ailleurs, cette possibilité n'existait que dans le sens Commune-CPAS.

Dans le cadre du développement de synergies entre les deux entités locales, le décret du 30 avril 2009 soulevait une première difficulté: les articles du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD) et de la loi organique relative aux CPAS (L.O), ne permettaient pas de doter les deux entités d'un receveur commun lorsque la commune comptait moins de 5.000 habitants. Cette difficulté est désormais écartée par cette modification du texte qui permet de créer le poste de receveur local dans les entités locales quelle que soit leur taille, ce que nous trouvons positif.

Il reste cependant des incohérences et difficultés d'interprétation dans la réglementation qu'il conviendrait de corriger à l'occasion de cette réforme. Elles concernent les mesures d'exécution relatives à la répartition du temps de travail du receveur commun entre les deux entités.

Les dispositions de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 relatives au temps de travail du receveur de CPAS semblent faire obstacle à la mise en œuvre du décret du 30 avril 2009.

En effet, bien que l'article L1124-21 du CDLD ne le prévoie pas expressément, il est communément admis que les fonctions de receveur communal sont nécessairement conférées à temps plein. En d'autres termes, même quand il est "partagé" avec le CPAS (dont la loi organique prévoit explicitement la possibilité du grade légal à temps partiel), le receveur local est présumé à temps plein auprès de la commune.

Or, l'article 12 de l'arrêté Gouvernement wallon de 1999 prévoit, pour les communes de 10.000 à 20.000 habitants, un receveur local CPAS à ¾ temps minimum.

Cela signifierait de facto que pour les communes de cette tranche, le receveur local commun devrait assumer un temps plein à la commune et un ¾ temps au CPAS, soit 1,75 temps plein, ce qui contrevient certainement à l'article 13 de l'AGW selon lequel le cumul de deux activités professionnelles est nécessairement limité à 1,25 équivalent temps plein.

Cette question de la répartition du temps de travail du receveur commun entre les deux entités mérite assurément d'être levée par l'introduction d'une modification aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon de 1999.

Ainsi, il est proposé par le texte en projet d'exclure l'application de l'article 13 à l'hypothèse du receveur commun aux deux entités.

Cela suscite quelques réflexions de notre part.

Tout d'abord, nous ne voyons pas de raison à ce que cette exclusion ne valle que pour les communes de 10.000 à 20.000 habitants, dès lors que l'hypothèse peut se présenter, désormais, pour les communes de 0 à 20.000 habitants.

Ensuite, nous pensons que la référence à l'exercice de 125 % d'un temps plein n'est pas pertinente. Il nous semblerait plus judicieux de fixer dans la réglementation le principe d'une répartition du travail sur base d'un temps plein entre les deux entités (commune et CPAS du même ressort), chaque entité supportant la charge salariale correspondant au temps de travail presté sur une période donnée.

Ainsi, les entités veilleraient à prédéfinir, de commun accord, une répartition de la charge financière entre les deux entités, en s'accordant sur une répartition du temps de travail de principe au sein des deux entités, dans le respect d'une certaine flexibilité rendue nécessaire par les différentes missions découlant de la qualité de receveur communal et de CPAS.

8. La mobilité des Grades légaux

Les textes en projet

Un système de mobilité est – implicitement – prévu par la réglementation en projet, par l'uniformisation des conditions de recrutement, la possibilité de dispenses, et l'absence de droit de priorité pour un candidat à la priorité par rapport à un autre candidat.

Position de notre Association

Au-delà de la simple mention selon laquelle aucun droit de priorité ne peut être accordé au candidat à la mobilité, nous pensons que la sécurité juridique impose que les textes en projet intègrent une disposition modificative de l'arrêté royal n°519 (organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort) afin de prévoir spécifiquement que cet arrêté royal ne s'applique pas au titulaires d'un grade légal candidat à la mobilité vers un poste de grade légal au sein de la commune ou du CPAS du même ressort, ou d'une autre commune / d'un autre CPAS.

9. Le mécanisme de cautionnement du receveur

Les textes en projet

La réforme projetée prévoit la suppression du mécanisme de cautionnement imposée jusqu'à présent aux receveurs locaux.

Position de notre Association

Si telle est l'option qui est prise par la réglementation, il semble à notre Association que des mesures devraient être envisagées relativement à la dissolution de la société coopérative "Mutuelle de garantie".

10. Les receveurs régionaux

Les textes en projet

La réforme en projet ne touche pas directement – à ce stade – les receveurs régionaux. Le poste de Directeur financier n'est cependant plus obligatoirement occupé par un receveur régional dans les communes de moins de 5.000 habitants, l'autorité locale pouvant désormais créer le poste de directeur financier local.

Position de notre Association

Octroyer à l'autorité qui le souhaite la possibilité de créer le poste de Directeur financier local quelle que soit la taille de l'entité, en partageant éventuellement le temps de travail du grade légal entre la commune et le CPAS nous semblait primordial.

Il sera tout aussi important de réfléchir à brève échéance à la façon de faire évoluer le statut des receveurs régionaux qui décideraient de ne pas devenir receveurs locaux.

11. Divers

L'article 32 de l'avant-projet de décret modifiant le CDLD nous semble devoir être clarifié. Il est ainsi prévu que:

"*A l'article L1125-1, il est ajouté un 12° libellé c omme suit:*

"12° les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec le directeur général, le Directeur général adjoint s'il échet ou le Directeur financier de la commune".

L'idée est-elle de ne pas permettre aux parents ou alliés ***du grade légal*** d'être membres du conseil communal? Dans ce cas, il serait bon de préciser: *"*(ne peuvent faire partie des conseils communaux) 12° Les parents ou alliés jusqu'au 2ème degré inclusivement du Directeur général, Directeur général adjoint, Directeur financier; 13° les personnes unies par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec le Directeur général, Directeur général adjoint, ou le Directeur financier*"*.
Ou l'idée est-elle de prévoir l'incompatibilité ***entre membres du Conseil communal***? Mais alors c'est inopportun car l'hypothèse existe déjà, de façon plus développée, dans l'article L1125-3 CDLD.

La difficulté d'interprétation trouve son origine – notamment - dans le commentaire des articles qui semble viser une toute autre hypothèse: quand on lit celui-ci, on constate qu'on vise l'interdiction de siéger (L1122-19 CDLD), et qu'on ramène l'exigence de 4ème degré à du 2ème degré: ce n'est pas l'objet de L1125-3 CDLD actuel qui vise déjà le 2ème degré.

Luigi MENDOLA/vho
12.3.2012



Union des Villes et
Communes de Wallonie asbl

Fédération des CPAS



AVIS AU CONSEIL SUPERIEUR DES VILLES ET COMMUNES
Déclaration de politique régionale – renforcement de la bonne gouvernance au niveau local – Modernisation du statut des grades légaux

Considérations générales

La modernisation du statut des grades légaux s'inscrit dans la déclaration de politique régionale adoptée au parlement wallon le 16 juillet 2009 (page 139) et qui précise que le Gouvernement entend développer de nouveaux mécanismes pour encadrer les pouvoirs locaux.

Le Gouvernement propose:
– de moderniser le statut des grades légaux (secrétaires, greffiers et receveurs) en mettant en œuvre un système d'évaluation, en aménageant le statut disciplinaire et en développant leur fonction managériale. Leur recrutement sur la base d'un examen objectif sera systématisé;
– de renforcer le rôle et l'indépendance du secrétaire, du greffier et du receveur dans le contrôle du respect de la légalité et des procédures, dans le conseil juridique et financier et dans le développement de mécanismes d'audit interne. L'avis négatif du secrétaire ou du greffier quant à la légalité d'un projet devra être indiqué dans la délibération du Collège et celui-ci devra motiver sa décision de passer outre. Le secrétaire communal, le greffier provincial et le receveur communal ou régional ne pourront se présenter à une élection dans les communes ou provinces dans lesquels ils exercent leur fonction;
– de faire un rapport annuel au Conseil communal ou provincial de l'ensemble des données financières des services communaux ou provinciaux (y compris les services de police), des régies communales ou provinciales, des intercommunales, des sociétés dans lesquelles la commune ou province a une participation d'au moins 15 % et des asbl auxquelles la commune ou province participe et au sein desquelles elle désigne au moins 15 % des membres des organes de gestion;
– d'étendre la mission de contrôle interne du receveur local aux entités para locales. Le receveur pourra le cas échéant se voir confier des missions d'audit interne au sein du périmètre de consolidation des pouvoirs locaux.

En conformité des principes adoptés par la déclaration de politique régionale, la Fédération des CPAS souhaite en appeler à la responsabilité de l'ensemble du Gouvernement wallon quant à la mise en œuvre de cette réforme et aux effets de celle-ci en ce qui concerne la gestion des CPAS. S'il ne fait aucun doute que toute administration a le devoir d'évoluer et d'améliorer son fonctionnement, il semble que le fonctionnement actuel et l'équilibre qu'il instaure entre la fonction de receveur et celle de secrétaire sont très satisfaisants (voir ci-après), notamment parce qu'ils permettent un bon dialogue entre le politique et l'administration. Par ailleurs, nous sommes convaincus qu'en vue d'une amélioration de la "gouvernance" locale, il y ait d'autres dossiers plus prioritaires que la modification en profondeur du statut des managers des CPAS. Nous pensons par exemple à la simplification administrative et au raccourcissement des délais de nombreuses procédures.

Rue de l'Etoile, 14 - B-5000 Namur
Tél. 081 24 06 11 - Fax 081 24 06 10
E-mail: federation.cpas@uvcw.be

Dexia : BE09 0910 1158 4657
BIC : GKCCBEBB
TVA : BE 0451 461 655

www.uvcw.be

Une réforme d'une telle envergure nécessitait, à tout le moins, une concertation soutenue avec le secteur et singulièrement avec la Fédération des CPAS. Celle-ci regrette la faiblesse de cette concertation. Une collaboration plus accrue, notamment dans l'élaboration des textes modifiant la loi organique du 8 juillet 1976, aurait sans doute gagné en crédibilité et en efficacité. Nous regrettons qu'elle n'ait pas eu lieu.

A la lecture des textes, il appert que le mécanisme proposé renforce le compartimentage des fonctions entre directeur général et directeur financier et la confusion des rôles entre les deux. Cela n'est pas d'augure à favoriser la fluidité du processus décisionnel ni l'autonomie des grades légaux malgré la création d'une structure de gestion participative interne (comité de direction).

La Fédération des CPAS souligne que l'équilibre des pouvoirs entre les receveurs et les secrétaires tel qu'organisé par les articles 45 et 46 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS est un exemple de ce qu'on fait de mieux en matière de gouvernance. La Fédération des CPAS est donc en droit de s'interroger quant à la motivation d'un tel changement en profondeur. Ainsi, aucun constat objectif de carence ou de dysfonctionnement généralisé ne semble avoir été énoncé pour justifier, en amont, l'ouverture de ce chantier.

Bien évidemment, la Fédération des CPAS n'ignore pas l'existence de certaines situations concrètes de terrain qui peuvent expliquer la volonté d'une amélioration du dispositif réglementaire et soutient le souhait exprimé par le Gouvernement d'accroitre l'efficacité de l'administration et le renforcement du rôle de management des grades légaux. Cependant, les dispositions législatives existent telles que rappelées ci-avant et leur utilisation optimale aurait sans doute permis d'atteindre l'objectif escompté dans un délai plus rapide et en déployant moins d'énergie. Certes, il eut été sûrement nécessaire de les simplifier administrativement, notamment en matière disciplinaire afin d'augmenter leur applicabilité.

La présente réforme superpose plusieurs outils de planification et de gestion qui, les uns cumulés aux autres, risquent davantage de produire des contre effets au détriment d'une saine gestion. Citons:
- Le contrat d'objectif
- Un "entretien de planification", et un "rapport" rédigé par le Bureau Permanent
- La note de politique générale (à chaque budget)
- Une lettre de mission (art. 41 bis de la loi organique)
- Le plan stratégique (si pas obligatoire, fortement suggéré)
- Pour les communes sous CRAC, un plan de gestion

A cela, il faut ajouter que le maintien de l'indépendance du secrétaire et du receveur est la meilleure garantie de protection de l'action publique et un gage de saine gestion politique.
La Fédération souligne également la volonté du Gouvernement de rapprocher les statuts des grades légaux communaux et de CPAS.

Toutefois, il est utile de rappeler que si, globalement, les fonctions sont comparables, la spécificité des CPAS doit néanmoins être mise en évidence et plus particulièrement en ce qui concerne la gestion de l'urgence qui caractérise le travail quotidien des CPAS. Cette volonté d'uniformisation statutaire se concrétise également au travers de la consolidation d'une possibilité d'un directeur financier commun dans les entités comptant une population inférieure ou égale à 20.000 habitants. Néanmoins, la réforme ne permet plus à un directeur financier d'occuper ce poste à mi-temps dans deux CPAS différents, ce qui est le cas actuellement. Les textes sont muets quant au devenir des receveurs actuellement occupés par deux CPAS mais plus fondamentalement, la Fédération s'étonne de cette mesure qui n'est justifiée par aucune incompatibilité juridique, technique ou économique. Les textes sont également muets quant au maintien des receveurs appelés "cardoen" qui cumulent deux recettes (CPAS et Commune) et rémunérés à 125 %. La Fédération des CPAS demande une clarification en cette matière.

La réforme introduit une notion "d'inspecteur des finances" confiée au receveur du centre telle que reprise à la page 5 de la note au Gouvernement et cela au travers de "*sa nouvelle mission de*

gardien de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration dès le début du processus décisionnel". Il lui appartiendra, de plus, d'apporter "*son avis sur tout dossier ayant un impact financier mais également, d'initiative, de formuler à l'attention du bureau permanent toutes suggestions susceptibles d'accroitre l'efficacité et l'efficience des moyens engagés, d'améliorer le fonctionnement des services et de réaliser des économies ou des recettes"*.

Si le rôle de contrôle interne est éminemment important dans la gestion de l'administration, il est hétérodoxe de ne confier cette mission qu'au seul receveur puisque celui-ci doit endosser le rôle de "contrôleur" tout en conservant la gestion des paiements et de la trésorerie. En cela, il y a un conflit majeur puisque celui qui contrôle est aussi celui qui valide et exécute les dépenses.
Il n'est dès lors pas concevable de concentrer l'ensemble des fonctions financières et comptables entre les mains d'un seul directeur.
En outre, l'accroissement de l'efficacité et de l'efficience de l'administration ne peut se limiter au seul angle des finances. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le directeur général doit répondre à un contrat d'objectifs, lequel devant opérationnaliser, administrativement, la politique sociale décidée par le conseil de l'action sociale. Ainsi, le directeur général serait évalué sur base de nouveaux outils mais pour lesquels il n'aurait plus de levier d'action puissant puisque déchargé de la responsabilité budgétaire. Cela est renforcé par le fait que le contrat d'objectifs auquel est soumis le directeur est construit au départ d'une lettre de mission comportant notamment "*les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués"* (art 4, 3° de l'avant-projet de décret modifiant la loi organique du 8 juillet 1976). La Fédération des CPAS estime qu'il est essentiel que le directeur général confectionne l'avant-projet de budget afin de poser les arbitrages administratifs conformément aux politiques sociales souhaitées par le conseil de l'action sociale et qu'il détienne les leviers de gestion de son administration en lien avec son contrat d'objectifs.

La Fédération des CPAS ne remet nullement en cause le principe d'évaluation des fonctionnaires dirigeants mais rappelle que l'indépendance de ceux-ci est censée garantir la bonne marche de la chose publique. Nonobstant la présence d'un éventuel évaluateur externe avec voix consultative et l'existence d'une chambre de recours disposant d'un pouvoir d'avis, les modalités et les conséquences probables de l'évaluation telles que prévues dans l'arrêté n'offrent pas pleinement la garantie de cette indépendance vis-à-vis du politique d'autant que les critères d'évaluation font appel à des notions subjectives, comme par exemple le rythme de travail ou les attitudes à adopter.

Enfin, la Fédération des CPAS estime que la concrétisation d'une telle réforme nécessitera un travail d'encadrement tant des mandataires politiques que des grades légaux et attend du Gouvernement qu'il dégage les moyens indispensables à son accompagnement.

Après avoir énoncé les critiques essentielles sur la démarche proposée, nous souhaitons ci-après détailler certains points plus spécifiques:

Avant-projet de décret modifiant la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS

L'avant-projet de décret amène un nouveau schéma organisationnel des administrations locales qui repose sur plusieurs instruments.

Le contrat d'objectifs

L'article 4 de l'avant-projet de décret ajoute un article 41 bis à la loi organique pour définir le contrat d'objectifs auquel est soumis le directeur général.
En terme légistique, le contrat d'objectif est amené sans référence puisqu'on l'évoque sans qu'il soit introduit par ailleurs ou sans qu'il s'agisse à proprement parler d'une définition.
Ce contrat d'objectifs est rédigé dans les six mois du renouvellement intégral du Conseil de l'action sociale, sur la base d'une lettre de mission que lui aura préalablement remise le Bureau Permanent. La Fédération souhaite que le Gouvernement précise les modalités concrètes de cette

lettre de mission. En effet, les textes sont muets quant au contenu précis de cette de mission, au délai de remise de la lettre de mission par le Bureau Permanent au directeur général et du "rédacteur" de cette lettre de mission. Effectivement, sur base de l'article 45 de la loi organique, le directeur général instruit les affaires du Centre. Il serait par contre totalement incongru que le directeur général rédige sa propre lettre de mission à la demande du Bureau Permanent. Toutefois, il semble difficile que le bureau permanent définisse les moyens budgétaires et les ressources humaines attribuées sans faire appel au directeur général.

Le comité de direction

Il est proposé une gestion concertée de l'administration en créant, de manière obligatoire pour les CPAS d'au moins 10.000 habitants, un comité de direction préparé et présidé par le directeur général. Les textes formalisent une pratique courante informelle de concertation des cadres supérieurs du Centre. La Fédération des CPAS appuie la dynamique de management participatif voulue par le Gouvernement si celle-ci amène un réel travail concerté entre directeurs et une plus-value certaine dans la gestion du CPAS.

L'avis de légalité du directeur financier

La volonté du législateur est de favoriser le contrôle interne qui est dévolu au directeur financier. En ce sens, toutes décisions d'un montant supérieur ou égal à un seuil minimal (5.500 eur) ayant donc un impact sur les finances du CPAS sont soumises à l'avis préalable du directeur financier. Ce montant de 5.500 euros n'est pas clairement référencé à la législation relative aux marchés publics puisqu'il s'agit, en l'état actuel du texte, d'un chiffre absolu énoncé à l'article 10, par. 2, 4° de l'avant-projet. La Fédération souhaite que ce montant soit correctement référencé.

Par ailleurs, si la volonté du Gouvernement est de se prémunir des éventuelles illégalités, cet avis obligatoire ne doit cependant pas occasionner un quelconque risque de blocage de l'administration ou de ralentissement de l'activité sous prétexte d'un contrôle de légalité.

Ce montant ne semble pas tenir compte des spécificités des tailles d'administration. La remise d'un avis de légalité pour toute dépense d'un minimum de 5.500 euros est impraticable dans des CPAS de grandes entités locales étant donné le volume d'activité. Cela provoquera un engorgement manifeste du service du directeur financier ainsi qu'un blocage de l'administration. Le Gouvernement a-t-il par ailleurs prévu des moyens complémentaires en personnel qualifié pour traiter les avis de légalité dans ces entités?

De manière accrue en CPAS, l'urgence définit souvent le mode de gestion notamment en matière d'établissements (maisons de repos, crèches, ...): recrutement de personnel en urgence, passation d'un marché public en urgence (exemple: réparation en urgence d'installation de chauffage, ...).
A cet égard, la Fédération des CPAS préconise qu'une procédure d'urgence soit reconnue au travers des textes et propose, afin d'éviter les blocages de paiement, une modification de la loi organique des CPAS et du code de la démocratie locale et de la décentralisation dégageant la responsabilité du directeur financier en cas d'application de l'article 60 du Règlement Général de Comptabilité.
La Fédération souhaite que les textes relatifs aux CPAS prévoient l'exception de l'avis de légalité du directeur financier pour toutes les matières ayants trait à l'aide sociale. Pour rappel, l'octroi de l'aide sociale est obligatoire et ne peut souffrir d'aucune règle procédurière pouvant altérer ou ralentir sa bonne exécution.

De même, la Fédération invite le Gouvernement à légiférer quant à la définition du contenu du dossier à soumettre à l'avis de légalité du directeur financier. Bien que la gestion du Centre qui repose sur le mode de la confiance prévale entre grades légaux et entre l'exécutif du Centre et son administration, l'encadrement réglementaire de la mesure permettra une meilleure collaboration et facilitera l'organisation des services.

La Fédération invite le Gouvernement à clarifier un certain nombre d'incertitudes quant aux répercussions, pour le directeur financier, de l'absence d'avis de légalité dans le délai imparti, de rejet par la tutelle d'une dépense pour laquelle l'avis remis était positif ou encore, dans le cas où l'avis remis est négatif mais que l'autorité effectue néanmoins la dépense.

Le directeur général adjoint

Le plancher de 60.000 habitants est ramené à 10.000 habitants pour pouvoir désigner un directeur général adjoint. Il est vrai que pour les CPAS d'entités communales importantes, il est concevable d'adjoindre au directeur général un collaborateur direct, bien formé et capable d'assurer des fonctions de haut vol. Cette possibilité est moins compréhensible dans des CPAS de taille réduite. Cela peut occasionner un coût supplémentaire pour les CPAS.
Par ailleurs, la Fédération regrette que les textes ne laissent pas la possibilité d'engager un directeur financier adjoint, au-delà d'une certaine taille de population laissée à l'appréciation du Gouvernement. En effet, cette désignation d'un "receveur adjoint" n'était pas possible dans la législation actuelle puisque le cautionnement l'en empêchait. Celui-ci étant abrogé, il n'y a plus d'obstacle.

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon fixant les conditions de nomination

L'arrêté précise qu'il peut être procédé à la nomination au grade de directeur général et au grade de directeur financier par recrutement ou par promotion. Il convient bien évidemment de rappeler que le poste de grade légal, qu'il soit de directeur général ou de directeur financier, constitue une fonction de management de haut vol. La Fédération insiste donc pour une nomination de fonctionnaires disposant des qualités et compétences reconnues à la mesure du niveau de la fonction. La Fédération insiste pour que le niveau exigé soit équivalent au titre universitaire.

Le jury

L'article 3, b, 2° prévoit la composition du jury de recrutement et notamment la présence d'un représentant de la fédération des secrétaires ou receveurs concernée. La Fédération des CPAS s'interroge quant à la plus value de cette présence dans le jury. Si cette participation est maintenue, la Fédération attend qu'il en soit précisé les modalités: les incompatibilités, la taille de commune du représentant de la fédération vis-à-vis du poste à recruter, ...

Le certificat

L'article 4 de l'avant-projet d'arrêté dispose des conditions de diplômes nécessaires à l'engagement et notamment la détention ou l'obtention en cours de stage, d'un certificat de management public ou tout titre équivalent délivré par un organisme agréé par le Gouvernement sur avis du Conseil régional de la formation. A cet égard, le par. 2 précise que lorsque le certificat n'est pas acquis ou que les conditions de formations ne sont pas remplies, le Conseil de l'action sociale peut notifier au directeur général, directeur général adjoint et au directeur financier son licenciement. Le texte est cependant muet dans l'hypothèse où le Conseil de l'action sociale ne décide pas. Cela signifie-t-il que le directeur reste en fonction? Dans ce cas, se pose la question de légitimité et de la légalité de sa nomination et des actes qu'il pose.

La promotion

La promotion à l'emploi de directeur général ou directeur financier est permise au travers de l'article 7 de l'avant-projet d'arrêté. Toutefois, les agents qui ont subi avec succès un examen ou un concours d'accession à un grade au moins égal à celui de chef de bureau et disposant de cinq années d'ancienneté dans ce niveau sont dispensés de l'épreuve d'aptitude professionnelle reprise à l'article 3, a). Cela va à contre-courant de l'esprit de la réforme qui vise à tirer vers le haut les exigences de la fonction. La fonction de directeur général ou de directeur financier ne peut être

assimilée à celle d'un chef de bureau expérimenté! La Fédération n'est pas favorable à la dispense des épreuves dans le cadre de la promotion.
Une correction sémantique et légistique est nécessaire à l'article 8: les agents ne sont pas dispensés de l'examen puisque le paragraphe suivant annonce qu'ils doivent subir une épreuve orale.

La commission de stage

Le Gouvernement innove en proposant une commission de stage! Cette commission est composée de trois directeurs généraux ou de trois directeurs financiers selon les cas, choisis par le Conseil de l'action sociale parmi une liste de directeurs généraux et/ou financiers disposant d'un minimum de 10 ans d'ancienneté. La Fédération des CPAS attend du Gouvernement qu'il encadre davantage cette composition en prévoyant, notamment, une liste d'incompatibilités et des critères minimum relatifs à la taille de commune où exerce le membre de la commission vis-à-vis du directeur à accompagner. Il n'est certes pas utile de préciser que le travail de management d'un CPAS appartenant à une petite entité communale est tout autre que celui exercé dans une entité communale importante.

L'article 11 précise qu'en cas de rapport négatif, le Conseil de l'action sociale peut notifier au directeur général, directeur général adjoint et au directeur financier son licenciement. A nouveau, le texte ne dit rien dans le cas où le Conseil de l'action sociale ne décide pas. Cela signifie-t-il que le directeur reste en fonction? Dans ce cas, se pose la question de légitimité et de la légalité de sa nomination. La Fédération des CPAS demande au Gouvernement d'être cohérent avec l'esprit de sa réforme et de proposer une issue à la situation d'un stage insatisfaisant.

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon fixant les règles d'évaluation

Cet avant-projet d'arrêté fixe les modalités d'évaluation des directeurs généraux et financiers.
La Fédération des CPAS s'étonne des éléments considérés à l'article 1er, par. 2, sur lesquels portera l'évaluation, à savoir "la qualité du travail", le "rythme de travail", les "méthodes de travail" à appliquer et les "attitudes de travail" à adopter. Ces critères subjectifs ne reposent sur aucun fondement objectivable. Ainsi que sont les "attitudes de travail". Il est semble difficilement concevable de porter une évaluation sur le savoir-être d'un travailleur qui, par définition, est subjectif. La Fédération des CPAS estime que l'évaluation doit porter sur les résultats obtenus au regard des objectifs préalablement définis, des moyens alloués pour les réaliser, ainsi que sur des compétences objectivables.

L'article 2 précise quant à lui qu'il revient au bureau permanent de préciser les objectifs à atteindre et la description de la fonction. Cette procédure semble impraticable. La fonction du directeur général et du directeur financier est précisée par voie décrétale et ne peut être décrite ou déclinée différemment par un bureau permanent. Par ailleurs, la fixation d'objectifs requiert une bonne connaissance des moyens institutionnels, financiers et humains permettant d'y aboutir.

L'article 3 soulève un questionnement par le fait de la latitude laissée au Bureau permanent. Ainsi, "*un entretien de fonctionnement peut intervenir chaque fois que cela est nécessaire à la demande d'une des parties*". Des "*documents peuvent être joints au dossier d'évaluation*". On gagnerait en clarté et en efficacité si le Gouvernement pouvait préciser les conséquences du fait, par exemple, du refus par une des parties, de réaliser l'entretien de fonctionnement ou encore, si le bureau permanent ne remet pas des documents qui pourraient être essentiels au fonctionnaire pour la compréhension et la réalisation de son travail.

Le choix des deux représentants des fédérations de secrétaires ou de receveurs choisis par le bureau permanent pour siéger avec voix consultative lors de chaque étape de la procédure d'évaluation invite à la même remarque énoncée précédemment quant aux incompatibilités et compétences.

La bonification telle que proposée par le texte n'est pas raisonnable. En effet, pour obtenir une mention excellente et donc obtenir une bonification financière équivalente à une annale, le directeur général ou le directeur financier doit obtenir 90 %. Au regard de la grille d'évaluation, cela semble difficilement atteint d'autant que les critères sont davantage subjectifs comme précisé ci-avant.
Celui qui obtient une mention "favorable", ce qui, a priori, représentera une majorité de directeurs, n'est gratifié d'aucun avantage, ce qui ne représente finalement aucune motivation si ce n'est la reconnaissance du travail bien fait!
La Fédération s'étonne par contre que le directeur qui obtient une mention satisfaisante doive subir une évaluation intermédiaire après six mois. Le fait de satisfaire n'est-il pas satisfaisant? Cela est d'autant plus étonnant que le directeur qui obtient une mention "défavorable" subit une évaluation intermédiaire après une année. La Fédération attend du Gouvernement qu'il revoie la progression des évaluations d'une part et qu'il utilise éventuellement un autre terme pour la mention "satisfaisante" si celle-ci exprime l'idée d'une réserve.

Annexe – grille d'évaluation

Comme énoncé ci-avant, la grille d'évaluation comprend des critères peu, pour ne pas dire pas objectivables. Voici quelques remarques:

Critère 2:

Le bureau permanent évalue le directeur à hauteur de 15 % sur les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Sachant qu'il revient au directeur général de donner les avis de légalité et les conseils aux organes décideurs du Centre et qu'il revient au directeur financier de prodiguer les conseils financiers à ces mêmes organes, il est peu compréhensible que ceux-ci soient en mesure d'évaluer les connaissances des directeurs. Il semble peu possible que les membres du bureau permanent, dont ce n'est pas le métier premier, maitrisent mieux que les fonctionnaires les connaissances théoriques nécessaires à l'exercice de la fonction.
Pour rappel, les deux experts extérieurs n'ont qu'une voix consultative et ne font pas l'objet d'un examen de compétences préalable avant de siéger.

Critère 3:

Le bureau permanent évalue le directeur à hauteur de 20 % sur la capacité à travailler dans les délais imposés. Cela impose une fixation préalable des délais. Il n'est pas explicité l'autorité qui fixe les délais ni qui estime s'ils sont objectivement tenables. A cela s'ajoute l'obligation de fixation de priorités dans l'organisation du travail. Il faut aussi souligner que, étrangement, ce critère pèse plus que la gestion d'équipe (15 %) ou les connaissances (15 %).

Critère 4:

Le bureau permanent évalue le directeur à hauteur de 15 % sur la gestion d'équipe, critère subdivisé en sept sous-critères. Le modèle de management d'équipe qui se dégage de ce critère est issu d'une logique de management participatif, donnant un rôle de soutien au fonctionnaire dirigeant mais il est croisé avec un modèle de management volontariste. Or, c'est deux modèles sont différents, si pas opposés. Il y a donc une incohérence conceptuelle du modèle de management recherché.

En outre, aucun de ces critères n'est objectivable, mais nécessite une interprétation et une appréciation par l'évaluateur:

- Il n'est pas possible de définir la notion de "capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable". Il y aura autant de définitions de ce qu'est un "chef responsable" (critère 4c) qu'il n'y aura d'évaluateurs ...;

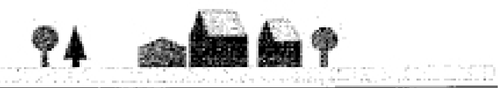
- Que signifie évaluer "justement ses collaborateurs"? Une procédure d'évaluation existe, elle est balisée par le pacte de la fonction publique et solidaire… et une procédure existe si l'évaluation est contestée. Comment et qui peut apprécier la capacité à évaluer justement? (critère 4e);
- La description du critère 4f indique que la capacité d'encadrement d'un fonctionnaire dirigeant s'évalue à sa capacité de "soutenir ses collaborateurs"… Cette appréciation est totalement subjective. L'encadrement n'est pas synonyme de coordination;
- Le critère 4d indique que le directeur doit avoir une fonction pédagogique et donc, selon la grille, avoir une capacité à partager les savoirs. A nouveau, la grille démontre d'une mauvaise connaissance du métier de directeur général ou directeur financier, dont le travail n'est pas la formation du personnel ni la transmission du savoir mais bien l'utilisation des ressources de ceux-ci au service de l'intérêt général;
- Critère 4g: l'évaluation de la "capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet" ne peut reposer que sur une appréciation personnelle et subjective des évaluateurs.

Si ces compétences doivent être réunies au sein d'une administration, rien ne dit qu'elles doivent être concentrées sur une seule personne. La richesse de l'administration réside aussi dans le fait que les différents rôles, les différentes fonctions doivent être réparties sur plusieurs têtes, pour augmenter la lisibilité de la structure hiérarchique, faciliter la spécialisation des compétences, la répartition efficaces des fonctions.

Critère 5:

Le bureau permanent évalue le directeur à hauteur de 5 % sur la civilité du directeur. L'empathie est une notion qui désigne le mécanisme par lequel un individu peut comprendre les sentiments et les émotions d'un autre individu. Outre le fait que cette "qualité" soit totalement subjective et donc impossible à évaluer sur une échelle numérique (5 points), elle n'est pas compatible avec la fonction de direction. Le directeur général ne peut être assimilé à un assistant social capable d'écouter et d'entrer en relation d'aide avec l'ensemble de son personnel. Le manager doit, en respect des capacités de chacun, amener l'administration à l'objectif énoncé par le Conseil de l'action sociale.





Note présentée par Monsieur le Ministre Furlan au Gouvernement wallon du 22/12/2011 relative au renforcement de la bonne gouvernance au niveau local et à la modernisation du statut des grades légaux et de l'administration

Avis et propositions de la Fédération wallonne des receveurs régionaux

La « modernisation » de la fonction publique locale :
le directeur financier

-

Application aux petites entités (communes et CPAS).

***

Le présent avis ne concerne que la situation spécifique des receveurs régionaux dans la réforme mise en délibéré
Il a pour but de mettre en relief les conséquences d'une réforme qui ne prendrait pas en considération la modernisation adéquate du système des recettes régionales. Il vous livre également les mesures qui nous semblent pertinentes pour réaliser une réforme cohérente et praticable au profit des petites entités.

***

3 points :

1/ les amendements indispensables pour mener cette réforme en sauvegardant le maintien et en dynamisant le mécanisme mutualiste des recettes régionales

2/ Comment concrétiser une réforme générant une fonction de directeur financier au sein des communes et des CPAS ayant recours aux services des recettes régionales: des mesures clefs et un outil indispensable

3/ La position des receveurs régionaux en détail

1/ les amendements indispensables pour mener cette réforme en sauvegardant le maintien et en dynamisant le mécanisme mutualiste des recettes régionales

Corporatisme ou souci de l'intérêt général ?

Il convient, dès l'abord, de bien définir l'objet de la présente note.

S'agit-il de s'émouvoir du sort de 85 receveurs régionaux wallons ?

Nullement.

Il s'agit de se préoccuper du sort de la moitié des entités locales de Wallonie à savoir les 111 communes, 135 CPAS et 12 zones de police actuellement gérées par les receveurs régionaux soit 258 administrations locales wallonnes.

Rétroactes

En 1934, la fonction de receveur régional fut créée afin de permettre aux petites communes, alors en difficultés financières, de disposer de fonctionnaires de qualité, recrutés de manière sélective et correctement rémunérés. Des fonctionnaires professionnels de la comptabilité et des finances communales en mesure de se former et d'acquérir une expérience professionnelle au même titre que les receveurs des communes plus importantes.
Les circonstances ont certes changé mais, aujourd'hui plus que jamais, la gestion communale requiert des fonctionnaires compétents, qui s'investissent à temps plein dans leurs fonctions, se forment sans désemparer et acquièrent le plus rapidement possible une expérience utile, avec une vision pluridisciplinaire et prospective.
Et tous les acteurs de la vie locale savent la difficulté considérable d'attirer les talents dans l'exercice des missions de grades légaux au sein des pouvoirs locaux et le nombre réduit de candidats aux fonctions de secrétaire et de receveur.

Cette situation affecte les communes de toute importance mais est particulièrement criante dans les petites entités où les difficultés et les conditions de travail (tant matérielles que pécuniaires) sont moins attrayantes.

La Wallonie compte actuellement 85 receveurs régionaux : un grand nombre d'entre eux sont des universitaires (essentiellement juristes, économistes) et tous ont satisfait, pour accéder à leurs fonctions, à un examen sélectif de niveau universitaire.

Depuis que la réforme des grades légaux est sur le métier, la FWRR est guidée par deux principes :

1. le receveur régional et le mécanisme mutualiste qui le régit mérite de conserver une place dans l'organisation locale
2. la fonction de receveur régional (son statut, les conditions de son intervention, …) doit être modernisée afin de mieux satisfaire les administrations qui font appel à ses services

Ces deux principes nous ont conduits à réfléchir à un projet que nous estimons novateur et en parfaite conformité avec la DPR et qui est présenté en détail dans le document annexe.

L'essentiel de ce projet a pour objectif de mettre à disposition des petites entités locales des fonctionnaires, bien recrutés et bien formés, aussi performants que ceux que sont en mesure de recruter les plus grandes entités plus attrayantes pour les talents.

En mai 2010, ce projet a été présenté à Monsieur le Ministre Furlan et à son cabinet.
Notre objectif était de préparer une mutation de la fonction de receveur régional pour répondre à la volonté de modernisation du management local. Cette mutation devait nécessairement se faire de façon intégrée, complémentaire et harmonieuse avec l'ensemble des grades légaux.

Nous ignorons, à ce jour, ce qu'il est réellement advenu de nos propositions.

La méthodologie adoptée par Monsieur le Ministre Furlan

Choisissant de ne pas associer les fédérations de grades légaux à sa réflexion, et se contentant de recueillir leur avis sur les textes rédigés par son groupe de travail, Monsieur le Ministre a décidé de « séquencer » la réflexion :

1. dans un premier temps, régler le sort des grades légaux
2. ensuite, régler le sort des RR

La note présentée au Gouvernement wallon du 22/12/2011 constitue la première séquence .

Nous pouvons comprendre que la réflexion soit « séquencée », réglant d'abord le sort des grades légaux puis, tout de suite après, celui des receveurs régionaux, étant entendu que les deux réformes devront entrer en vigueur en même temps.
Il faut toutefois admettre que, bien que séquencées, les deux réflexions sont très intimement liées.
Nous tenons ici à mettre en garde contre la grave erreur que constituerait, pour la mise en place de la réforme, le fait de les dissocier complètement, comme cela semble être actuellement le cas.
Certes, une grande partie de la réflexion sur les receveurs régionaux pourra être poursuivie dans la foulée de la réflexion sur les Grades légaux.
Encore faudra- t'il que les textes issus de la première séquence n'empêchent pas la seconde.
Et c'est ce que nous craignons !
La première partie de la réforme telle qu'actuellement proposée ne peut totalement ignorer qu'une réflexion va suivre, celle sur les receveurs régionaux, à peine de rendre cette dernière impossible.
C'est pourquoi nous estimons que des « jalons » indispensables doivent d'ores et déjà être posés dans le texte actuel afin de permettre une réflexion cohérente par la suite.

Qu'advient-il du receveur régional dans la note présentée par monsieur le Ministre Furlan (première séquence) ?

Peu de choses !

La réforme de Monsieur le Ministre Furlan maintient la fonction de receveur régional en permettant aux communes de moins de 5.000 habitants d' opter pour un receveur local (directeur financier).

Quels effets pour les petites administrations locales ?

Nous souhaitons mettre en évidence les omissions de la réforme envisagée qui, par ailleurs, propose des améliorations intéressantes de modernisation de l'administration locale.

A l'égard des petites entités, cette réforme, qui se veut ambitieuse, risque d'avoir des effets néfastes que nous proposons de corriger par cinq amendements, relativement légers, que nous justifions ci-après.

Ils nous paraissent parfaitement répondre aux objectifs de bonne gouvernance poursuivis par le Gouvernement wallon.

1. ***Premier amendement proposé : son but est de garantir à toutes les entités concernées de pouvoir choisir entre un directeur financier local et un receveur régional.***

La volonté de Monsieur le Ministre est de permettre à toutes les entités de pouvoir choisir entre un receveur régional et un directeur financier local. Il supprime donc la limite de 5.000 habitants sous laquelle une commune devait obligatoirement recourir à un receveur régional.

Nous respectons cet objectif mais il nous paraît important que ce choix, offert aux administrations qui souhaitent quitter le système, ne porte pas atteinte à celui des autres administrations qui souhaitent le conserver.

Le système des receveurs régionaux est fondé sur la mutualisation des coûts entre les entités qui y ont recours : chaque année, tous les frais encourus par la Wallonie en matière de recettes régionales (charges salariales, de pension, de déplacements, de maladie, de formation, de recrutement, …) sont intégralement réparties entre les entités desservies par un receveur régional.

Il est impératif d'éviter que les décisions de faire appel aux services d'un receveur local ne déséquilibrent totalement et rapidement le système de répartition des coûts en rendant ceux-ci difficiles à supporter financièrement par les communes et CPAS qui lui sont « fidèles ». Il y va aussi bien sûr de l'intérêt financier de la Région wallonne qui devra supporter sur ses propres deniers tout défaut de répartition des coûts des receveurs régionaux.

Tout surnombre viendra donc directement affecter, à la hausse, le coût annuel supporté par ces entités, rendant rapidement le recours à un receveur régional « impayable ».

Pour les communes, l'article L1124-23 du CDLD prévoit déjà une telle disposition contre le surnombre. Ce n'est, par contre, pas le cas pour les CPAS.

Nous proposons donc de compléter l'art 43 de la loi organique CPAS par la disposition suivante (cf L1124-23 CDLD) déjà d'application pour les communes :

« La délibération du Conseil de l'action sociale créant l'emploi de directeur financier local dans le CPAS (ou décidant de charger de cette fonction le directeur financier de la commune) est communiquée au

gouverneur pour information. Cette délibération entre en vigueur après que le gouverneur ait notifié sa décision de mettre fin à la mission de tout receveur régional dans le CPAS. »

2. ***Deuxième amendement proposé : le Service de Conseil et d'Appui aux pouvoirs locaux***

Le Service de Conseil et d'Appui est prévu dans la note d'orientation approuvée par le Gouvernement wallon en séance du 10 février 2011.

Parce qu'il nous permettrait d'offrir aux administrations locales de petite taille un service de qualité, ininterrompu et ce, pour une juste contribution, ce service constitue, à nos yeux, la pierre angulaire de la réforme du statut des receveurs régionaux, son élément réellement novateur.

Plus que jamais, nous sommes convaincus qu'un corps de receveurs régionaux peut parfaitement répondre aux attentes et besoins des petites entités et de la Région wallonne elle-même, pourvu que le système actuel soit réformé pour nous permettre une meilleure disponibilité sur le terrain et une répartition plus juste et plus simple de nos coûts.
Dans un tel corps, issu d'un recrutement sélectif à l'échelle régionale, bien structuré, bien formé et bien organisé, la spécialisation de certains fonctionnaires dans certaines matières ou certaines techniques (marchés publics, audit, management, TVA, eComptes…) permettrait d'apporter une plus-value considérable aux compétences individuelles pour le plus grand profit des petites entités qui ne sont pas, elles, en mesure d'attirer naturellement les talents indispensables.
Le principe de l'autonomie locale serait respecté par la faculté qui serait laissée aux autorités locales d'intervenir dans le choix du receveur régional au sein du corps ainsi constitué.

Nous avons également démontré qu'à expérience égale, le coût du receveur régional est parfaitement compétitif avec celui d'un receveur local et nous avons fait des propositions pour que le système de répartition des coûts soit revu de telle sorte que le coût du receveur régional soit en rapport direct avec sa présence sur place et qu'ainsi, la commune ou le CPAS paie pour le service qui lui est effectivement rendu.

Nous proposons d'ajouter l'article ci-après dans le CDLD :

« Il est crée au sein de la Région wallonne un Service de conseil et d'appui aux pouvoirs locaux constitué de receveurs régionaux.
L'organisation, le recrutement, le fonctionnement, les missions et le statut de ce service seront réglées par le GW.

Les communes, CPAS et zones de police ont la faculté de faire appel à ce service moyennant juste rétribution et aux conditions que le GW arrêtera. »

Un tel amendement consacre un principe et laisse au Gouvernement wallon toute latitude pour l'organiser au mieux. Si, par contre, le principe est omis dans le décret, comment le Gouvernement wallon pourra t-il l'exécuter ?

3. *Troisième amendement proposé : possibilité pour le receveur régional de devenir directeur financier en CPAS*

Si le conseil communal ou le Conseil de l'action sociale le souhaite, tout receveur régional en fonction doit pouvoir être nommé directeur financier local sans devoir représenter les épreuves de sélection. Il s'agit là d'une simple reconnaissance des compétences acquises mais aussi d'un moyen de lutter contre les surnombres.

Pour les communes, l'article 1124-23 §2 du CDLD consacre ce principe en stipulant clairement que la commune qui crée l'emploi de receveur local (directeur financier) peut nommer immédiatement à cet emploi un receveur régional ; cette délibération produit directement ses effets, sans préjudice des pouvoirs de tutelle ; les receveurs régionaux sont réputés satisfaire à toutes les conditions de nomination à l'emploi de receveur local (directeur financier) ; le traitement alloué à l'ancien receveur régional ne peut excéder celui qu'il percevrait s'il avait poursuivi ses fonctions de receveur régional.

Même si, pour les CPAS, cette possibilité est prévue par l'articles 8 de l' AGW du 20/5/1999, nous proposons de l'intégrer directement dans la loi organique des CPAS par un amendement ainsi libellé :

Le centre public d'aide sociale d'une commune de moins de 20.001 habitants qui crée ou confère un emploi de receveur local peut nommer un receveur régional à cet emploi; les receveurs régionaux sont réputés satisfaire à toutes les conditions de nomination à l'emploi de receveur local. Le receveur régional nommé receveur local conserve à titre personnel au prorata des prestations conférées l'échelle de traitement dont il bénéficiait en tant que receveur régional si celle-ci est plus avantageuse.

4. *Quatrième amendement proposé : le choix entre le receveur local et le receveur régional est étendu aux communes jusque 20.000 habitants*

La volonté du Gouvernement wallon est d'offrir à toutes les communes la faculté de choisir entre un receveur local et un receveur régional.

Monsieur le Ministre ayant supprimé le verrou des 5 .000 habitants, pourquoi ne serait-il pas permis aux receveurs régionaux d'exercer leurs missions dans les communes de moins de 20 000 habitants au lieu de 10.000 ?
Ce serait aller jusqu'au bout du processus de choix initié, établir une cohérence avec l'article 1124-12§2 (décret du 30/04/2009), et répondre aux demandes fréquentes d'intérims émanant de telles entités confrontées à l'absence ou la défection de leur receveur local (directeur financier). Ces entités, faut-il le rappeler, entrent dans le champ de compétences des receveurs régionaux, habitués à exercer leur métier à la fois en commune et CPAS.

Nous proposons donc l'amendement suivant :

A l'article L1124-12 §1er les mots « 10.000 habitants » sont remplacés par les mots « 20.000 habitants »

5. *Cinquième amendement purement technique*

Il s'agit simplement de corriger une erreur technique du projet.
Le projet n'adapte pas l'article L1124-37 du CDLD qui fait correspondre le traitement du receveur régional au traitement du receveur local d'une commune de 15.001 à 20.000 habitants.
L'article 8 du projet, modifiant l'article L 1124-6 §1er du CDLD supprime cette catégorie de commune et la remplace par une catégorie comprenant les communes de 10.001 à 20.000 habitants.
Le projet doit donc être adapté en conséquence par l'amendement suivant :

A l'article L1124-37 du CDLD, les mots « de 15.001 à 20.000 habitants » sont remplacés par «de 10.001 à 20.000 habitants ».

Adresse de contact : Daniel Laloux, président FWRR, Pré à la Fontaine, 4 à (5100) Wépion
Tél : 082/610348 ou 081/741945

2/ Comment concrétiser une réforme générant une fonction de directeur financier au sein des communes et des CPAS ayant recours aux services des recettes régionales: des mesures clefs et un outil indispensable

__Le service de Conseil et d'appui aux pouvoirs locaux__

Répondant aux objectifs de la Déclaration de politique régionale (renforcement de la bonne gouvernance au niveau local et modernisation du statut des grades légaux et de l'administration), la note d'orientation approuvée par le Gouvernement wallon le 11 février 2011 prévoyait :
« Enfin, la création au sein du SPW d'un « Service de Conseil et d'Appui aux pouvoirs locaux » constitué à partir de receveurs régionaux qui en auront fait le choix. Cette solution présentant l'avantage de rapprocher la réalité de terrain de l'exercice de la tutelle, autre réforme en chantier. Ce « pool » de receveurs régionaux pourrait idéalement prendre place au sein de la DGO5 dans une structure à déterminer. »

A notre grand dépit, la note de décembre 2011 omet totalement ce point.

Ce Service (pool des RR), nous le voulons comme une structure permanente, dynamique et non une structure d'extinction !
Il permettrait de répondre à de réelles attentes des pouvoirs locaux en les dotant d'experts issus du terrain et en prise directe avec les réalités et difficultés concrètes.
Dans un tel corps, bien structuré, bien formé et bien organisé, la spécialisation de certains fonctionnaires dans certaines matières ou certaines techniques (marchés publics, audit, TVA,...) permettrait d'apporter une plus-value considérable aux compétences individuelles pour le plus grand profit des petites entités qui ne sont pas, elles, en mesure de se doter naturellement de ces compétences (idée d'économies d'échelle et de mutualisation des compétences déjà développée dans le cadre d'eComptes)

Sur base des besoins que nous avons identifiés et à l'expérience de situations vécues, les missions de ce nouveau service pourraient être :
I : Fournir aux pouvoirs locaux les services d'un receveur expérimenté et polyvalent
Ce service fournit aux communes et CPAS qui en font la demande un receveur régional afin d'assurer les missions de receveur.
Il s'agit là d'une vraie nouvelle fonction dans le nouveau paysage qui se met en place : sur base d'un recrutement sélectif et objectif puis d'une formation sérieuse garantie par l'école

régionale d'administration, maintenir un corps de fonctionnaires régionaux affectés au petites communes et Cpas.
Les atouts des receveurs régionaux ? Polyvalence, mobilité et flexibilité. Nous pouvons prétendre avoir une vue d'ensemble du monde communal (communes, CPAS et zones de police)
Toutes les entités formées d'un groupement « commune-CPAS » de 0 à 20.000 habitants peuvent faire appel au service d'un receveur régional,
Ce service est ouvert à toutes les communes et CPAS.
L'expérience de ces dernières années démontre que ce besoin peut se présenter dans des communes ou CPAS de plus de 10.000 habitants pour faire face à une vacance d'emploi ou à un congé de maladie du titulaire par exemple.
Dans un tel cas, le pool pourrait faire une offre de services personnalisée et adaptée au problème rencontré par la commune ou le CPAS (envoi d'un ou plusieurs receveurs pour des missions et une rétribution du pool à convenir avec l'administration communale).

II : Missions de conseil et d'appui :

- Appui ponctuel à un pouvoir local, par exemple, confronté à un problème conjoncturel (absence, maladie, etc)
- Missions ponctuelles d'expertise
- Organisation de formations à l'attention des agents des services Finances en gestion comptable et financière.
- Conception et amélioration des applications eComptes à destination des pouvoirs locaux et de la DGO5
- Formations et sensibilisation des pouvoirs locaux à l'utilisation des outils d'analyse développés dans le cadre du plan eComptes.
- Conception et mise à jour d'une documentation régionale en ligne sur la comptabilité et la gestion financière
- Helpdesk en matière d'interprétation et de mise en œuvre des dispositions comptables et financières
- Consultance en matière d'organisation et de gestion comptable et financière des pouvoirs locaux

Estimation de la charge de travail d'un Receveur régional remplissant la fonction de directeur financier:
Au vu des missions accrues et d'une disponibilité plus importante sur le terrain qui découleront de la réforme, notre fédération estime que les actuels critères de répartition qui

ne sont déjà plus adaptés aux exigences réelles des missions actuelles le seront encore moins demain.
Nous estimons qu'un travail de qualité exigera de réduire le périmètre d'activité d'un receveur (qu'il ait un statut local ou régional)

Notre fédération estime que le maintien des dispositions de l'article L1124-21 §1er, 3° du CDLD (receveur régional exclusivement) se justifie pleinement.
Toutefois, si cette disposition devait être abrogée, il est indispensable que l'autorité locale ne puisse recourir à un receveur local que dans le cadre d'un emploi à temps plein (commune et CPAS) et dans le respect de l'article L1124-35 du CDLD.
Dans cette hypothèse,
- soit la commune recrute un temps plein pour assurer la fonction de receveur de la commune et de son CPAS -et nous exigeons alors le maintien de l'article L1124-23 §2 du CDLD,
- soit elle fait appel au Service de Conseil et d'Appui pour se voir attribuer un receveur régional dont les prestations ainsi que la rétribution seront convenues selon une grille de critères objectifs (nombre d'habitants – nombres de services – nombre et nature des taxes – nombre de R.I. en Cpas, - nombre d'employés affectés au service du receveur ....) Ainsi pour de très petites entités, le volume des prestations (et donc du montant à facturer à celle-ci) pourra être ramené à 4/5eme temps voire à 3/5 (à étudier). Pour le solde, le Receveur régional effectuerait des missions du service conseil et appui.

Adresse de contact : Daniel Laloux, président FWRR, Pré à la Fontaine, 4 à (5100) Wépion
Tél : 082/610348 ou 081/741945

3/ La position des receveurs régionaux en détail

Impliqués depuis plusieurs années dans les discussions relatives au statut des grades légaux et confrontés à la volonté affichée de longue date par certains de supprimer leur fonction, les receveurs régionaux wallons se sont penchés avec conviction sur la question de la modernisation de la fonction publique locale.
Nous prétendons bien connaître la réalité du terrain sur lequel nous évoluons, celui des petites entités: les 85 receveurs régionaux wallons gèrent au quotidien 111 communes (de moins de 10.000 habitants), 135 CPAS (de moins de 20.000 habitants) et 12 zones de police, soit non moins de 258 administrations locales au quotidien.
C'est vers ces petites entités que va notre réflexion sur la modernisation de la fonction publique locale telle que souhaite la mettre en œuvre le Gouvernement wallon. Nous estimons toutefois que de nombreux éléments de cette réflexion peuvent également s'appliquer à des administrations de taille plus importante.

Notre réflexion se structure de la manière suivante :

1) relevé des difficultés, critiques et besoins relatifs à la fonction actuelle de receveur et, en particulier, de receveur régional ;
2) grandes lignes d'un projet susceptible de répondre à ces constats, dans le strict respect de la Déclaration de politique régionale et des principes de bonne gouvernance ;

1. *Le constat : les difficultés, les critiques, les besoins en rapport avec la fonction de receveur*

1.1 L'indépendance du receveur, élément clé de son statut :
Il faut assurer au receveur un statut garantissant son indépendance d'avis
Cette indépendance est d'ailleurs mise en exergue tant par la DPR que par la note d'orientation présentée au Gouvernement wallon par Monsieur le Ministre Furlan.
Le Secrétaire et le Receveur ont pour mission première de veiller au respect de la légalité par les autorités locales. A cet effet, il leur appartient de bien informer les mandataires des règles juridiques qui s'imposent à eux, de les conseiller et, ainsi, de leur permettre de prendre leurs décisions en parfaite connaissance de cause. En ce qui concerne plus particulièrement les receveurs, il leur appartient aussi de contrôler, sous leur propre responsabilité, la légalité des actes posés.
Cette mission, fondamentale pour la démocratie, pour les citoyens mais aussi pour les élus eux-mêmes, ne peut se réaliser pleinement que dans le cadre d'une réelle indépendance

Adresse de contact : Daniel Laloux, président FWRR, Pré à la Fontaine, 4 à (5100) Wépion
Tél : 082/610348 ou 081/741945

d'esprit à l'égard du pouvoir politique, indépendance qui est le gage essentiel de la qualité et de l'impartialité de ses interventions.
Le fait de ne pas dépendre organiquement de l'autorité locale qu'il est chargé de « contrôler » n'est certes pas une condition suffisante à l'existence de l'indépendance dont doit nécessairement bénéficier le receveur.
Mais, les receveurs régionaux estiment qu'un statut soustrayant, ab initio, le receveur à toute velléité de mainmise directe de la part de l'autorité au profit de laquelle il exerce ses missions contribue considérablement à lui permettre l'exercice de sa fonction de manière indépendante.

1.2 La responsabilité personnelle du receveur, source de blocages.
Ce point sera développé plus loin mais il faut admettre que souvent cette responsabilité constitue la cause première des blocages qui surgissent au moment du paiement des dépenses, créant des oppositions frontales entre le Collège, le receveur et l'entrepreneur ou le fournisseur. Ces blocages, véritables impasses, sont très mal vécus par tous les intervenants et notamment par le pouvoir politique qui y voit des freins à l'efficacité de son action.

1.3 Intervention (trop) tardive du receveur dans certaines matières.
L'intervention du receveur au moment de l'imputation de la facture, c'est-à-dire, lorsque la prestation est exécutée, est tardive. A ce moment, le refus de paiement alors que le fournisseur s'est exécuté place tout le monde dans une situation inextricable.
C'est plus tôt, avant que l'irrégularité soit commise et alors qu'il est encore temps de rectifier la situation que le receveur devrait pouvoir intervenir, dans le respect toutefois des prérogatives et responsabilités des services administratifs du secrétaire.

1.4 Nécessité de recourir à des agents exerçant leurs prestations à temps plein
Dans les petites entités où les missions du receveur ne requièrent pas un travail à temps plein, le risque sera grand, pour ne pas écrire indubitable, de voir le receveur régional remplacé par des agents travaillant à temps partiel. Il s'agirait là d'une évolution excessivement néfaste aux intérêts des pouvoirs locaux. En effet, un agent prestant à temps partiel est un agent dont la disponibilité sera nécessairement partielle, dont la formation sera, de même, partielle, dont l'expérience sera partielle et, finalement dont l'efficacité sera partielle. Un tel résultat ne nous paraît nullement compatible avec les objectifs de bonne gouvernance poursuivis par le Gouvernement wallon.
En 1934, la fonction de receveur régional fut créée afin de permettre aux petites communes, alors en difficultés financières, de disposer de fonctionnaires de qualité, recrutés de manière sélective et correctement rémunérés. De fonctionnaires professionnels de la comptabilité et des finances communales en mesure de se former et d'acquérir une expérience professionnelle au même titre que les receveurs des communes plus importantes. Compte tenu de la spécificité de nos fonctions, il apparaissait déjà qu'un receveur "à temps partiel" chercherait, soit à limiter ses prestations à son temps de travail, soit, au contraire, à le compléter par un autre emploi et que, dans les deux cas, des doutes pouvaient légitimement

être émis quant à sa disponibilité, sa volonté de formation et l'étendue de son expérience professionnelle.
Nous ne pouvons accepter d'en revenir bientôt à une situation telle que celle qui, en 1934, a justifié la création des receveurs régionaux.
En 2010 plus que jamais, la gestion communale requiert des fonctionnaires compétents, qui s'investissent pleinement dans leurs fonctions, se forment sans désemparer et acquièrent le plus rapidement possible une expérience utile, avec une vision pluridisciplinaire.

1.5 Coûts et qualité des recrutements

Un examen de recrutement coûte cher et, parfois, doit être recommencé faute de lauréats.
La difficulté est considérable d'attirer les talents dans l'exercice des missions de grades légaux au sein des pouvoirs locaux. De nombreux exemples existent.
Cette situation qui affecte les communes de toute importance est particulièrement criante dans les petites entités où les difficultés et les conditions de travail (tant matérielles que pécuniaires) sont moins attrayantes.
Le décret du Parlement wallon du 30 avril 2009 était censé remédier à cette difficulté. Deux ans après, on constate que ce texte adopté en considération d'une situation particulière n'a pas trouvé de réelle application.

1.6 Absence totale d'encadrement tant à l'entrée en fonction, qu'au cours de la carrière

Aucune structure d'encadrement officielle n'existe. Seules les Fédérations assurent une formation appropriée dans la mesure de leurs moyens.
De jeunes diplômés sans expérience sont "lâchés" dans le métier sans accompagnement, alors que leur responsabilité pécuniaire personnelle est engagée. Ici aussi, le constat est particulièrement accablant dans les petites entités où, bien souvent, le receveur est seul contrairement à ces administrations importantes où le nouveau receveur peut s'intégrer dans une organisation sur laquelle il peut compter et qui assure la continuité de gestion.
Difficultés considérables pour assurer le remplacement du receveur local en cas de maladie ou d'absence momentanée alors que le système des receveurs régionaux offre aux administrations qui y recourent une continuité des fonctions de receveur en cas de maladie, décès ou retraite et que ces administrations ne sont jamais privées de receveur.

1.7 Absence de contrôle externe fiable et sécurisant.

1.8 Absence, au sein des services régionaux, de fonctionnaires connaissant bien les réalités de terrain des petites administrations.

Les services de la Région wallonne disposent de compétences incontestables dans une série de domaines qui intéressent les communes et CPAS (tels que les marchés publics, la comptabilité ou la fiscalité par exemple) mais on constate et l'on regrette fréquemment qu'ils ne soient pas suffisamment informés des réalités quotidiennes auxquelles sont confrontées les petites entités dans l'exercice de ces conpétences.

Si, au travers d'une cellule régionale composée de fonctionnaires bien au fait de ces réalités, une réelle collaboration pouvait s'instaurer entre fonctionnaires régionaux et locaux, la Région wallonne y trouverait une réelle occasion d'améliorer l'efficacité et la pertinence de sa mission de conseil envers les pouvoirs locaux. Pour le plus grand bénéfice de l'intérêt général et donc du citoyen.

1.9 Le système actuel des receveurs régionaux : les critiques…..et les réponses à ces critiques.
Le système actuel des receveurs régionaux fait parfois l'objet de critiques que nous mentionnons ci-après et auxquelles nous voulons répondre.

a) Leur qualité de fonctionnaire régional créerait un sentiment d'exercice d'une tutelle régionale
Nous n'acceptons pas cette critique.
Dans l'exercice de leurs fonctions, les receveurs régionaux sont au service exclusif des entités de leur circonscription et, à l'instar d'un receveur local, ils remplissent leurs missions légales sous l'autorité fonctionnelle de l'autorité locale.
Sur le plan statutaire, ils dépendent toutefois, de l'instance régionale.
Il faut noter à cet égard que l'autorité de la Région ne s'exerce, quant à elle, que sur le plan purement organique. A aucun moment, la région n'interfère, ni ne peut interférer, dans l'exécution de cette mission par voie d'injonctions par exemple.
La région, par la voix du gouverneur de la province, intervient dans le recrutement, la nomination, la surveillance, le statut administratif, barémique et disciplinaire des receveurs régionaux. A aucun moment, elle n'intervient dans l'exécution proprement dite de la mission définie par les dispositions décrétales et réglementaires applicables à tous les receveurs, tant locaux que régionaux.

b) Les receveurs régionaux constitueraient une atteinte à l'autonomie communale
Critique régulièrement formulée par l'Union des Villes et Communes de Wallonie qui, tout en reconnaissant la qualité de notre travail, estime que nous constituons une atteinte à l'autonomie locale et que les communes et CPAS doivent disposer d'un receveur relevant exclusivement des autorités locales.
Ce n'est, faut-il le dire, pas notre perception des choses.
En substance, nous pensons que la spécificité de notre statut, à savoir notre appartenance à la fonction publique wallonne, constitue une richesse que l'on aurait tort de négliger, et particulièrement dans le cadre des réflexions relatives à la bonne gouvernance.
Quant à l'idée selon laquelle le receveur régional serait une atteinte à l'autonomie communale, nous la tenons pour plutôt théorique et très éloignée des réalités communales.
Tous les receveurs, tant locaux que régionaux, ont des missions légales identiques clairement définies qu'il leur appartient d'exercer en toute indépendance. Nous ne voyons dès lors pas en quoi l'autonomie communale serait mieux satisfaite par un receveur local que par un receveur régional.

Adresse de contact : Daniel Laloux, président FWRR, Pré à la Fontaine, 4 à (5100) Wépion
Tél : 082/610348 ou 081/741945

c) Ce système ne tient pas compte de la nécessité d'accroître des synergies entre communes et CPAS

Faut-il rappeler que, dans de très nombreux cas, les circonscriptions des recettes régionales regroupent une commune et son CPAS répondant déjà ainsi largement à ce souhait.

Notre projet prévoit d'ailleurs de développer encore ces regroupement et donc ces synergies.

d) Volume des prestations requis dans certaines entités ne nécessite pas un emploi de receveur à temps plein.

Il est évidemment exact que dans les plus petites entités, il n'est pas nécessaire de disposer d'un receveur à temps plein.

Là où nous sommes en totale opposition avec l'UVCW, c'est lorsque cette dernière déduit de cette réalité de terrain que les fonctions de receveur peuvent être exercées par un agent « part-time ». Nous renvoyons sur ce point à ce qui a été exposé plus haut quant à la nécessité de recourir à des agents à temps plein (point 1.9) même si ces agents ne prestent pas la totalité de leurs prestations dans une seule administration. Il y va selon nous d'un enjeu fondamental de bonne gouvernance.

e) certaines communes auraient exprimé le souhait de remplacer leur receveur régional par un receveur local.

C'est une réalité.

Nous souhaitons simplement attirer l'attention sur le fait que deux types de raisons peuvent expliquer une telle demande.

Soit, ce qui peut malheureusement arriver, le travail du receveur régional en fonction dans cette commune laisse à désirer. Cela appelle une intervention, éventuellement disciplinaire, de notre autorité hiérarchique.

Soit, comme cela arrive aussi, la mauvaise appréciation dont le receveur régional fait l'objet procède précisément du fait qu'il accomplit sa mission avec conscience et rigueur. Personne n'ignore que le contrôle de l'action administrative, si nécessaire pourtant, n'est pas communément accepté comme tel, et celui qui l'exerce encore moins.

Quoi qu'il en soit, dans chacun de ces cas, la demande de la commune s'explique par des circonstances particulières qui appellent, nous semble-t-il, une réponse particulière et non une mesure générale et quelque peu aveugle et radicale comme la suppression des receveurs régionaux.

On constate aussi que l'on met moins l'accent sur certaines administrations qui, après avoir eu un receveur local, demande leur réintégration dans le mécanisme des recettes régionales.

f) Certains estiment trop élevé le coût réclamé aux administrations locales au regard de la présence sur place du receveur régional c'est-à-dire, le rapport coût/disponibilité.

Nombreux sont les receveurs régionaux qui sont présents chaque jour dans leur recette. Il faut néanmoins admettre que certains, notamment parce qu'ils gèrent de très petites entités

ou parce qu'ils se sont vus, suite au refus du ministre de recruter, imposer des intérims (et spécialement des intérims de receveurs locaux), ont des circonscriptions de 4 ou 5 recettes et ne peuvent matériellement pas être présents de manière fréquente.
C'est pourquoi il faut repenser la charge de travail.
Les missions des communes et des CPAS ont considérablement évolué ces dernières années. Les notions de bonne gouvernance et de management efficient sont de plus en plus mises en exergue. Il est donc indispensable de repenser la charge de travail du receveur dans les petites administrations. Paradoxalement, plus une administration est petite, moins il y a de possibilité de délégation, et plus elle requiert de l'investissement personnel et de la polyvalence ; les dispositions de l'article 34 du RGCC qui impose de mettre à la disposition du receveur les moyens humains et matériels nécessaires à l'exercice de sa mission sont très souvent négligées.
En ce qui concerne le coût des recettes régionales et la comparaison qui peut en être faite avec un receveur local, il nous paraît essentiel de rappeler qu'il est basé sur un système de mutualisation entre administrations (ancienneté du receveur, recrutement, remplacement éventuel, frais de déplacements, formations, etc) . Il s'agit d'un système forfaitaire « clefs sur porte » et « all inclusive », très confortable pour les administrations clientes.
Il faut d'ailleurs rappeler que, plus le mécanisme compte d'entités adhérentes, plus son coût est raisonnable et lissé car les surcoûts sont mutualisés, aspect particulièrement important pour les petites entités.

1.10 Les vertus d'un système tel que celui des receveurs régionaux

Comme toute fonction, celle de receveur régional est appelée à évoluer et nous sommes entièrement disposés à participer à cette évolution dans le respect de notre spécificité.
Il nous paraît donc que, loin d'être obsolète, le statut du receveur régional présente un caractère de modernité qui répond aux aspirations sincères des partisans d'une meilleure administration au service d'une bonne gouvernance.
En séance du 1/6/2010 du Parlement wallon, Monsieur le Ministre a déclaré qu'il n'était pas nécessairement favorable à la disparition des receveurs régionaux.
Il est également significatif de souligner que la position des quatre fédérations de grades légaux est le maintien des receveurs régionaux.
Si un problème de coût peut, dans certains cas, être rencontré, les fédérations estiment que les petites entités ne peuvent être privées de l'expérience et de la polyvalence des receveurs régionaux et que leur disparition affecterait gravement le bon fonctionnement d'un grand nombre de celles-ci.

2. Notre projet

Il se fonde sur la conviction qu'il est possible de concrétiser une réforme ambitieuse qui valorisera et stabilisera la fonction de receveur (de tous les receveurs !) pour offrir aux administrations locales de petite taille un service de qualité.

Nous y énonçons les principes fondamentaux qui nous paraissaient devoir présider à la naissance d'une nouvelle fonction de directeur financier. Au travers des thèmes abordés (indépendance, recrutement, formation, missions, responsabilités, refus des recrutements part-time, synergies commune-CPAS, service de conseil et d'appui ou « pool des receveurs », …) ces principes visent à créer une fonction motivante et novatrice mettant à disposition des administrations locales des professionnels de qualité et indépendants. L'objectif final étant la bonne gouvernance tant vantée et consacrée dans la DPR.
En toute première priorité, c'est vers les petites entités (communes de moins de 20.000 habitants et CPAS de moins de 20.000 habitants) que va notre réflexion sur la modernisation de la fonction publique locale telle que souhaite la mettre en œuvre le Gouvernement wallon. Nous estimons toutefois que de nombreux éléments de cette réflexion peuvent également s'appliquer à des administrations de taille plus importante.
Cette réflexion constitue un tout cohérent.

Les principes de ce projet sont les suivants :

2.1 Contenu de la fonction :

La mission serait débarrassée des tâches matérielles (ex : encodage,…) pour être recentrée sur celle de conseiller financier, de responsable et de gestionnaire des ressources financières (Trésorerie, taxes, redevances, conseiller budgétaire, gestion de la dette, gestion prévisionnelle, etc.).Ce DF/RR agirait en parfaite intelligence avec le Secrétaire et dans le respect de ses missions.

Il trouverait sans conteste sa place dans le Comité de direction dont la création est envisagée

2.2 Abandon de la responsabilité financière personnelle

D'emblée, il convient de dire que seule la responsabilité personnelle pécuniaire et patrimoniale du receveur est ici en cause c'est-à-dire cette obligation quasi-automatique qui lui est imposée de reverser à la caisse communale le montant des dépenses qui sont rejetées de son compte par la tutelle suite au constat d'illégalité d'une décision (et d'ainsi garantir la légalité sur son patrimoine propre)

Il n'est nullement question de porter atteinte à la responsabilité professionnelle que tout receveur se doit d'assumer à l'instar de tout fonctionnaire, responsabilité fondée sur l'idée de faute dans l'exercice de sa mission.

La responsabilité financière personnelle, son cautionnement et son indépendance ont toujours été tenus pour les symboles de la fonction de receveur.

Compte tenu de l'inflation et de la diversité réglementaire et jurisprudentielle, de la parfois piètre qualité des textes, une telle responsabilité exige, dans le chef d'un seul fonctionnaire une totale maîtrise de la légalité et des moyens en temps, en formation, en documentation, en personnel dont nous ne disposerons jamais et dont nos administrations elles-mêmes ne disposeront jamais.

Surtout, cette responsabilité constitue également la cause première des blocages qui surgissent au moment du paiement des dépenses, créant des oppositions frontales entre le Collège, le receveur et l'entrepreneur ou le fournisseur. Ces blocages, véritables impasses, sont très mal vécus par tous les intervenants et notamment par le pouvoir politique qui y voit des freins à l'efficacité de son action.

Cette responsabilité financière personnelle, objective et ne reposant même pas nécessairement sur l'existence d'une faute, est devenue inacceptable.

Nous estimons en outre qu'elle n'est plus du tout en adéquation avec le contexte actuel:

- redondance avec la responsabilité civile, la responsabilité professionnelle….et pénale;

- responsabilisation du receveur par le biais d'un visa préalable à l'engagement de la dépense ;

- évolution de la fonction de receveur vers une mission de conseil qui répond à une volonté du législateur ;

- introduction de l'évaluation des grades légaux et donc d'une responsabilité d'objectifs avec sanction personnelle lourde. Notons d'ailleurs que le Secrétaire assume aussi des responsabilités de contrôle de légalité qui ne sont pas sanctionnées par une responsabilité financière personnelle.

Dans la vie des administrations publiques, y a des risques qui ne peuvent plus être financièrement assumés par des personnes physiques et qu'il est normal de faire supporter par la collectivité. La responsabilité financière n'est pas la seule responsabilité qui existe. D'autres voies existent pour amener les intervenants à prendre et assumer la responsabilité de leurs actes.

Nous soutenons donc le projet de disparition de cette responsabilité considérée comme obsolète.

Toutefois, la disparition pure et simple de cet ultime rempart qu'est la responsabilité financière personnelle du receveur risque de laisser le champ libre à des décisions irrégulières.

Pour éviter au mieux un risque de dérives et maintenir le cap de la bonne gouvernance, il conviendra absolument de mettre en place des procédures adéquates d'avis, de contrôle et de visa ou de publicité.

2.3 Intervention du receveur plus en amont du processus de décision :

Les fédérations ont déjà proposé que le receveur, préalablement à sa mission première de contrôle de légalité des dépenses et des recettes, remette un avis de légalité sur les décisions

- d'attribution des marchés publics, avant la notification de l'attribution;
- d'octroi de subventions allouées par le pouvoir local avant la notification aux bénéficiaires.

2.4 Statut garantissant son indépendance d'avis

Son indépendance d'avis est consacrée de manière à lui permettre d'exercer ses missions de contrôle et de conseil avec toute l'impartialité requise.

Un recrutement régional et un statut libéré de l'influence locale sont deux éléments clés de cette indépendance.

2.5 Recrutement

Des examens de recrutement sélectifs à l'échelle régionale permettraient de sérieuses économies d'échelle.

Des examens organisés de manière systématique et régulière avec une bonne publicité (cf concours d'accès à la magistrature, au notariat, ...) permettraient aux candidats de se consacrer à une préparation plus appropriée pour une meilleure qualité des lauréats et une meilleure visibilité de la fonction.

Le principe de l'autonomie communale serait respecté par le choix laissé aux autorités locales de désigner leur RR parmi les lauréats de l'examen ayant manifesté leur intérêt pour la fonction à pourvoir.

Par ailleurs, l'uniformisation des modalités et conditions de recrutement autorise la mise en place d'un système de mobilité entre administrations.

2.6 Constitution d'un Service de Conseil et d'Appui

La constitution d'un tel service répond à une série de constats dont question ci-avant : (l'absence, au sein des services régionaux, de fonctionnaires connaissant bien les réalités de terrain des petites administrations, difficultés de remplacement, absence d'encadrement,...)

Les missions du Service de Conseil et d'Audit :

- Support technique, juridique aux RR de terrain
- Assistance des communes et CPAS dans leur gestion comptable et financière
- Réalisation d'audits et d'expertise en assistance des pouvoirs locaux
- Accompagnement des missions de la DGO5
- Travaux d'expertise comptable et financière

- Remplacement temporaire d'un RR/DF en cas d'absence de longue durée (les interventions sont rémunérées par les pouvoirs locaux qui y ont recours);
- Formation et accompagnement des nouveaux DF/RR et des personnels des Finances.
- Conception des contenus des formations (en collaboration avec les autres Fédérations)
- Conception des contenus des outils informatiques d'aide à la gestion financière (plan eComptes)

Jusqu'à présent, la Fédération des receveurs régionaux a toujours fait preuve d'un esprit constructif.

Par son implication déterminante dans l'élaboration du plan E compte, par sa contribution à la réflexion sur l'évaluation de la tutelle, la FWRR a témoigné de sa volonté de concourir aux objectifs de qualité, de bonne gouvernance et de transparence poursuivis par le Gouvernement wallon.

Dans cet esprit, elle concevrait difficilement que disparaisse un mécanisme tel que celui des receveurs régionaux, mécanisme qui répond, sur le terrain, aux exigences actuelles de la DPR et qui, moyennant certaines adaptations, permet de répondre à l'objectif d'amélioration de l'organisation administrative locale poursuivi par le Gouvernement wallon.

Daniel LALOUX
Président FWRR

Adresse de contact : Daniel Laloux, président FWRR, Pré à la Fontaine, 4 à (5100) Wépion
Tél : 082/610348 ou 081/741945

AVANT-PROJET DE DÉCRET

modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Exposé des motifs

L'avant-projet de décret vise à jeter les bases d'une modernisation du fonctionnement de nos administrations locales en :

— transposant dans le Code les principes de la Déclaration de politique régionale 2009-2014 relatifs aux nouveaux mécanismes permettant d'encadrer les Pouvoirs locaux;

— faisant évoluer le statut applicable aux grades légaux.

L'objectif poursuivi est l'implémentation d'un nouveau schéma organisationnel des administrations locales et provinciales dans le but d'améliorer le fonctionnement de celles-ci. Les modifications apportées au Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation poursuivent cet objectif.

Les instruments

Le contrat d'objectifs : Il est rapidement apparu qu'il était nécessaire de faciliter la mise en cohérence de l'action de l'autorité politique et de l'administration. L'outil qui permettra cette coordination est le Contrat d'objectifs. Il visera à traduire les axes politiques en termes opérationnels. Véritable contrat entre l'Exécutif et le Directeur général et son administration, il traduira le programme de politique générale en missions et objectifs à atteindre. Il les déclinera en initiatives et projets concrets et contiendra une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre. Ces derniers seront concertés entre le Collège et le Directeur général. Le contrat d'objectifs impliquant l'administration dans son ensemble, il est primordial que le Comité de direction, ayant vocation à connaitre de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, en soit saisi également. Les modifications apportées au Code décrivent sa mise en œuvre.

Evalué annuellement, le contrat d'objectifs et la manière dont il est exécuté fait partie intégrante de l'évaluation du Directeur général

Le Comité de Direction **:** Organe administratif, le Comité de Direction sera systématiquement institué dans les communes de 10 000 habitants et plus. Il s'agit d'une structure collégiale permettant, à la fois, d'assurer le suivi du Contrat d'objectifs, de renforcer le rôle du Directeur général en tant que chef du personnel et de l'organisation des services et, de créer le principal lieu d'échanges interactifs entre l'ensemble des services.

A cette fin, il sera composé au minimum du Directeur général, du Directeur financier et, le cas échéant, du Directeur général adjoint. En fonction d'une procédure à mettre en place au sein de chaque pouvoir local, y seront associés le Directeur général et le Directeur financier du CPAS, le Directeur des travaux, le responsable GRH,…

Il connait toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, et à la mise en œuvre du Contrat d'objectifs. Les avant-projets de budget et l'ensemble des documents connexes à celuici font l'objet d'une concertation au sein du Comité de direction. Il se réunira dès lors obligatoirement à cette occasion y compris dans les communes comptant moins de 10 000 habitants.

L'organigramme : Sur base d'un avant-projet établi par le Directeur général et discuté en Comité de Direction, le Collège communal arrête l'organigramme des services communaux.

Cet outil représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au Comité de Direction.

Le recrutement : Le rôle de chef du personnel du Directeur général est renforcé par sa participation effective et systématique à toute procédure relative à la gestion des ressources humaines. Il est ainsi associé à toute procédure de recrutement et, avec voix délibérative, fait partie du jury d'examen

Il est également prévu que le Directeur général arrête le projet d'évaluation et le transmet à l'intéressé et au Collège.

Le disciplinaire : Le rôle de chef du personnel est également affirmé en confiant au Directeur général (communal et de CPAS) ainsi qu'au greffier, la compétence d'infliger des sanctions mineures (avertissement et réprimande).

Une procédure d'évocation est ouverte au Collège.

L'évaluation : Jusqu'ici, les grades légaux ne faisaient l'objet d'aucune forme d'évaluation. À l'instar d'autres niveaux de pouvoir, il était primordial que les fonctionnaires dirigeants d'une collectivité locale soient soumis à une évaluation obligatoire.

Sur base d'une description précise de la fonction et de critères objectifs, l'évaluation des grades légaux est systématisée et les modalités (cycle, critères, conséquences,…) sont arrêtées par le Gouvernement.

Elle est effectuée par un collège d'évaluateurs composé des membres du Collège accompagnés de « pairs » et, éventuellement, d'un expert externe. L'évaluation portera notamment sur la réalisation des objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, les compétences,…

Une nouvelle classification est opérée. Ainsi, un grade légal pourra, en cas d'évaluation excellente, se voir

attribuer une bonification financière équivalente à une annale. En cas de d'évaluations défavorables successives, la procédure d'inaptitude professionnelle pourra être mise en œuvre.

Les barèmes : Des compétences précisées, des missions élargies, des responsabilités accrues, la mise en œuvre d'une évaluation effective,…sont autant de dispositions justifiant une revalorisation barémique significative.

Dans ce cadre le projet de réforme prévoit une augmentation minimale de 5 000 € bruts/annuels applicable à l'ensemble des grades légaux laquelle s'inscrit dans un ensemble proposant une nouvelle classification des catégories fixées pour le calcul de la rémunération.

L'article 1124-6 §1er contient actuellement 22 catégories de communes auxquelles sont associés les barèmes des grades légaux y afférents. Une rationalisation est opérée afin de d'identifier 5 catégories. Chacune des communes se voit ainsi classée dans la catégorie immédiatement supérieure à l'exception des communes comptant plus de 150 000 habitants.

Qui plus est, les barèmes sont arrondis, le montant actuel résultant du passage à l'Euro.

Les missions

Une vision modernisée de la gestion locale et provinciale impliquait une réforme profonde du rôle des fonctionnaires dirigeants.

Les missions de ces derniers, le moment et le cadre de leur intervention au sein des processus décisionnels ont dès lors été revus et renforcés.

Le Directeur général/Greffier : Le changement de dénomination n'est pas anodin. Il traduit la volonté du législateur de lui voir confier la direction générale des services.

D'une part, ses missions se voient consolidées. Il est ainsi chargé :

— de la préparation et l'exécution des axes politiques fondamentaux contenus dans le programme de politique générale;
— de la préparation des dossiers soumis aux organes de décision;
— de la présidence du Comité de Direction;
— de la mise sur pied du système de contrôle interne.

D'autre part, le rôle du Directeur général en qualité de chef du personnel est affirmé :

— il dirige et coordonne les services communaux;
— il participe activement au recrutement du personnel;
— il lui est attribué une compétence disciplinaire;
— il participe activement à l'évaluation du personnel.

Enfin, il lui revient de se prononcer sur la légalité des décisions. A cet effet, il transmettra des conseils juridiques et administratifs au Conseil communal et au Collège communal. Ces avis et conseils seront annexés, selon le cas, à la décision du Collège communal ou du Conseil communal et transmis, le cas échéant, au Directeur financier.

Le Directeur financier/Receveur : Le rôle du receveur est élargi. Il en est fait le « gardien » de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration dès le début du processus décisionnel. Il lui appartiendra, de plus, d'apporter son avis sur tout dossier ayant un impact financier mais également, d'initiative, de formuler à l'attention du Collège toutes suggestions susceptibles d'accroître l'efficacité et l'efficience des moyens engagés, d'améliorer le fonctionnement des services (de la commune et des entités consolidées), de réaliser des économies ou des recettes.

Le receveur communal se voit ainsi assimilé à l'Inspecteur des finances (locales). Le visa de celui-ci est requis en amont de la procédure. Il en est fait un Directeur financier.

L'élément central de la réforme s'agissant spécifiquement du receveur consiste en l'abandon de sa responsabilité pécuniaire et patrimoniale ainsi que l'obligation de cautionnement concomitante. Pour rappel, le receveur a aujourd'hui l'obligation de reverser à la caisse communale le montant des dépenses rejetées de son compte par la tutelle suite, part exemple, au constat d'illégalité d'une décision. Il en est fait ainsi le garant de la légalité des décisions sur son propre patrimoine.

Il est constaté que cet état de fait constitue une source de blocage importante et, qui plus est, ne correspond plus au rôle stratégique que la réforme entend faire jouer au futur directeur financier. Ainsi, il est proposé au Gouvernement de déplacer le plus en amont possible de la procédure l'intervention du receveur. Il lui sera dorénavant demandé de rendre un avis de légalité motivé sur tout projet de décision ayant un impact financier et budgétaire sur la commune/province.

Les conditions d'accès

Au recrutement : Il convenait d'adapter les critères et conditions de recrutement aux nouvelles exigences de la fonction. Les tâches évoluant de manière significative vers, notamment, le management, la gestion et le suivi de projet, la mise en place d'outils d'aide à la décision, les conditions d'accès se voient renforcées.

Les conditions de participation à l'examen, les modalités de son organisation, la composition du jury, l'ordre et le contenu des épreuves ainsi que le mode de cotation seront détaillés dans le règlement de recrutement. L'examen comportera, au minimum, une épreuve d'aptitude professionnelle permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances requises pour exercer les fonctions qui leurs seraient dévolues, ainsi qu'une épreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management.

Par promotion : Parce qu'il est également opportun de permettre aux agents de la fonction publique locale de valoriser l'expérience et les compétences acquise tout au long de leur carrière, l'accès à une fonction de management doit pouvoir, sous certaines conditions et en fonction de la composition de l'administration locale, être accessible par promotion.

Ainsi, il appartiendra au Conseil communal de désigner le ou les grade(s) dont les agents doivent être titulaire(s) pour pouvoir postuler l'emploi de Directeur

général, de Directeur général adjoint et de Directeur financier.

Concrètement, lorsqu'il y a moins de deux agents de niveau A au sein de l'administration locale, l'accès peut être ouvert aux agents de niveau B, C3 et C4 disposant de dix années d'ancienneté au moins dans ces niveaux.

Le stage : S'agissant des plus hautes fonctions administratives, il est apparu essentiel de subordonner la nomination à une période de stage. Celle-ci aura une durée d'un an et aura pour but de permettre au grade légal concerné de faire preuve de ses compétences dans la gestion effective de son administration. Il est également essentiel de lui permettre de développer ses compétences spécifiques. C'est pourquoi la période de stage pourra être prolongée d'un an si le certificat de management n'est pas détenu au moment du recrutement, permettant ainsi au candidat de suivre la formation requise.

Durant cette période, le stagiaire sera accompagné sous la forme d'un « tutorat » ou d'un « coaching » personnalisé par un grade légal en fonction et disposant d'une certaine expérience.

Le certificat de management public : Ce certificat, et la formation qui l'accompagne, a pour objectif de mettre à la disposition des cadres dirigeants des pouvoirs locaux les outils nécessaires à un management public moderne.

La formation, nécessairement tournée vers l'action et la pratique, même si elle sera pluridisciplinaire, devra essentiellement viser à faire acquérir une qualification professionnelle spécialisée et de haut niveau en matière de management.

Les grades légaux en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent décret en seront dispensés.

Commentaire des articles

Articles 1er à 3

Ces dispositions visent à abroger la procédure relative au reclassement des communes en vertu de l'article L1124-7 du Code compte tenu de la revalorisation des traitements dans le cadre de la réforme du statut pécuniaire des directeurs généraux et financiers.

Article 4

L'article L1124-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation est abrogé car inutile compte tenu de l'inexistence de communes 1000 habitants ou moins.

Il est remplacé par une disposition détaillant le contenu et la procédure d'élaboration du contrat d'objectifs.

Ce dernier contient la traduction en termes stratégiques et opérationnels des axes politiques contenus dans le programme de politique générale.

Il contient également une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

Rédigé par le directeur général dans les six mois du renouvellement intégral du Conseil communal ou dans les six mois suivant sa nomination sur la base de la lettre de mission que lui aura préalablement remis le Collège communal.

Son actualisation est annuelle mais son contenu peut être adapté en cours d'année sur demande expresse du directeur général. Il est à noter que le directeur financier est associé à sa rédaction pour les matières dont il a la charge.

Article 5

La modification de l'article L1124-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation vise à déterminer les modalités de nomination du Directeur général.

Ce grade est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

Article 6

L'article 1124-4 du même Code détaille les missions du Directeur général. Cet article traduit deux axes de la réforme du statut du directeur général : D'une part, la consolidation de ses missions et, d'autre part, l'affirmation de son rôle de chef du personnel.

Il est ainsi chargé de la préparation et l'exécution des axes politiques fondamentaux contenus dans le programme de politique générale, de la préparation des dossiers soumis aux organes de décision, de la présidence du comité de direction, de la mise sur pied du système de contrôle interne, de la direction et de la coordination des services communaux,…

Après concertation avec le Comité de direction, le directeur général est également chargé de la rédaction des avant-projets d'organigramme, de cadre organique et des statuts du personnel.

Article 7

L'article L1124-5 du même Code traite de l'interdiction de cumul d'activités professionnelles du directeur général. Ce dernier ne peut cumuler des activités professionnelles sauf autorisation accordée par le conseil.

Il est à noter que le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. C'est le cas par exemple de toute charge attachée à la fonction exercée par le directeur général.

Article 8

L'article L1124-6 est remplacé afin de prévoir une nouvelle classification des échelles barémiques afférente à la fonction de directeur général.

L'article 1124-6 §1er contient actuellement 22 catégories de communes auxquelles sont associés les barèmes des grades légaux y afférents. Une rationalisation est opérée afin de d'identifier 5 catégories. Chacune des communes se voit ainsi classée dans la catégorie immédiatement supérieure à l'exception des communes comptant plus de 150 000 habitants.

Qui plus est, les barèmes sont arrondis, le montant actuel résultant du passage à l'Euro.

Articles 9 à 11

Ces dispositions visent à abroger la procédure relative au reclassement des communes en vertu de l'article L1124-7 du Code compte tenu de la revalorisation des traitements dans le cadre de la réforme du statut pécuniaire des directeurs généraux et financiers.

Article 12

Cet article prévoit l'abrogation de l'article L1124-14 du Code. Ce dernier n'étant plus relevant compte tenu des dispositions adoptées à l'article 7 du présent décret.

Article 13

À l'article L1124-15, les mots « de 60 000 habitants » sont supprimés et remplacés par les mots « de 10 000 habitants ».

À l'instar de la disposition prévoyant l'instauration d'un comité de direction dans les communes de 10 000 habitants et plus, il est apparu nécessaire, compte tenu des missions nouvelles dévolues au Directeur général, de prévoir la possibilité de nomination d'un directeur général adjoint. Le seuil à partir duquel cette faculté trouve à s'appliquer est ainsi ramenée à 10 000 habitants.

Article 14

La notion d'empêchement n'est pas définie s'agissant du directeur général. Qui plus est, cette situation ne trouve pas à s'appliquer aux grades légaux. L'article L1124-17 alinéa 2 est modifié en conséquence.

Article 15

L'article L1124-19 prévoit les modalités de remplacement du directeur général en cas d'absence ou de vacance d'emploi. Il appartient au directeur général titulaire de désigner son remplaçant en cas d'absence de courte durée.

Article 16

L'article L1124-20 est remplacé. Il prévoit une simplification du traitement alloué au directeur général faisant fonction. Durant l'exercice de ses fonctions, ce dernier perçoit un traitement identique à celui du directeur général en titre.

Article 17

L'article L1124-21 § 1er est supprimé et remplacé afin de prévoir la faculté pour le conseil communal de créer la fonction de directeur financier dans les communes comptant 10 000 habitants et moins.

Article 18

Les nouveaux paragraphes 1er et 2 de l'article L1124- 22 déterminent les modalités de nomination du directeur financier.

Article 19

Les conditions requises pour pourvoir au poste de directeur financier ont évolué. Compte tenu de la difficulté potentielle de réunir pareilles conditions afin de remplacer un directeur financier absent, il est dorénavant admis qu'il puisse être fait appel à un agent ne réunissant pas les conditions susvisées. L'article L1124-22 § 3, alinéa 4 est abrogé en conséquence.

Article 20

Les articles L1124-25 et L1124-26 sont abrogés et remplacés. Ils décrivent les missions dévolues au directeur financier.

L'article L1124-25 confère au directeur financier la tâche d'adresser au Collège communal toutes suggestions susceptibles d'accroître l'efficacité et l'efficience des moyens engagés, de réaliser des économies ou des recettes.

L'article L1124-26 traite de l'avis de légalité. Ce dernier est donné d'initiative ou sur demande et porte sur toute question ayant une incidence financière. À l'instar d'un inspecteur des finances, l'avis du directeur financier se conclut par une mention favorable ou défavorable.

Article 21

Cette disposition vise à abroger la procédure relative au reclassement des communes en vertu de l'article L1124-7 du Code compte tenu de la revalorisation des traitements dans le cadre de la réforme du statut pécuniaire des directeurs généraux et financiers.

Article 22

L'article L1124-38 du même Code traite de l'interdiction de cumul d'activités professionnelles du directeur financier. Ce dernier ne peut cumuler des activités professionnelles sauf autorisation accordée par le conseil.

Il est à noter que le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. C'est le cas par exemple de toute charge attachée à la fonction exercée par le directeur financier.

Article 23

Cette modification permet d'assurer la cohérence du nouveau dispositif.

Article 24

L'article 1124-40 explicite les nouvelles missions dévolues au directeur financier.

Le rôle du receveur est élargi. Il en est fait le « gardien » de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration dès le début du processus décisionnel. Il lui appartiendra, de plus, d'apporter son avis sur tout dossier ayant un impact financier mais également, d'initiative, de formuler à l'attention du Collège toutes suggestions susceptibles d'accroître l'efficacité et l'efficience des moyens engagés, d'améliorer le fonctionnement des services (de la commune et des entités consolidées), de réaliser des économies ou des recettes.

Le receveur communal se voit ainsi assimilé à l'Inspecteur des finances (locales). Le visa de celui-ci est requis en amont de la procédure. Il en est fait un Directeur financier.

L'élément central de la réforme s'agissant spécifiquement du receveur consiste en l'abandon de sa responsabilité pécuniaire et patrimoniale ainsi que l'obligation de cautionnement concomitante. Pour rappel, le receveur a aujourd'hui l'obligation de reverser à la caisse communale le montant des dépenses rejetées de son compte par la tutelle suite, part exemple, au constat d'illégalité d'une décision. Il en est fait ainsi le garant de la légalité des décisions sur son propre patrimoine.

Il est constaté que cet état de fait constitue une source de blocage importante et, qui plus est, ne correspond plus au rôle stratégique que la réforme entend faire jouer au futur directeur financier. Ainsi, il est proposé au Gouvernement de déplacer le plus en amont possible de la procédure l'intervention du receveur. Il lui sera dorénavant demandé de rendre un avis de légalité motivé sur tout projet de décision ayant un impact financier et budgétaire sur la commune/province.

Article 25

L'article 1124-41 du même Code est abrogé. Cette disposition était rendue superflue par le contenu du § 2 de l'article L1124-40.

Articles 26 à 30

Ces articles introduisent des modifications rendues nécessaires à la suite des missions dévolues au directeur financier.

Article 31

L'article L1124-50 est remplacé par une disposition prévoyant l'évaluation des grades légaux par le Collège communal. A cette fin, il est prévu que le collège s'adjoigne les services de grades légaux en fonction désignés sur base d'une liste proposée par la fédération concernée. Il s'agit pour ces derniers d'assister et guider le collège au cours de la procédure d'évaluation et ce afin de garantir à cette dernière toute l'objectivité requise. Qui plus est, un expert externe peut également assister, à la discrétion du collège, ce dernier dans le cadre de l'évaluation.

Article 32

Quant aux degrés de parenté et d'alliance, l'avant-projet de décret propose de revoir les degrés de parenté et d'alliance pour lesquels des incompatibilités de nature familiale peuvent être opposés. Actuellement, les degrés incluent jusqu'au 4ème de gré de parenté et d'alliance, soit les relations arrières grands-parents, arrières-petites-enfants ou encore les cousins germains. Il est donc proposé de revoir les degrés prohibés pour mieux coller aux réalités sociologiques et familiales actuelles. Dans un souci d'harmonisation, il est proposé de ramener les degrés prohibés de parenté et d'alliance au deuxième degré inclusivement

Article 33

Cet article ajoute deux nouveaux articles au Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

L'article L1211-2 prévoit qu'il appartient au conseil communal d'arrêter l'organigramme de services. Ce dernier représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au Comité de direction

L'article L1211-3 instaure le comité de direction. Sa mise en place est obligatoire au sein des communes dont le nombre d'habitants est égal ou supérieur à 10 000. Il a vocation à connaître de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Ainsi, y pourront y être discutés les points relatifs à la mobilité du personnel, y seront concertées les notes préparatoires au budget ou les avant-projets d'organigramme ou de cadre.

Il est présidé par le directeur général et accueille d'office le directeur financier. En fonction des thématiques, il sera élargi aux responsables de services, au directeur général du CPAS,…

Article 34

L'article L1215-8 est complété afin de prévoir une compétence disciplinaire au Directeur général. Le rôle de chef du personnel est également affirmé en confiant au Directeur général (communal et de CPAS) ainsi qu'au greffier, la compétence d'infliger des sanctions mineures (avertissement et réprimande).

Une procédure d'évocation est ouverte au Collège.

Article 35

Quant aux degrés de parenté et d'alliance, l'avant-projet de décret propose de revoir les degrés de parenté et d'alliance pour lesquels des incompatibilités de nature familiale peuvent être opposés. Actuellement, les degrés incluent jusqu'au 4ème de gré de parenté et d'alliance, soit les relations arrières grands-parents, arrières-petites-enfants ou encore les cousins germains. Il est donc proposé de revoir les degrés prohibés pour mieux coller aux réalités sociologiques et familiales actuelles. Dans un souci d'harmonisation, il est proposé de ramener les degrés prohibés de parenté et d'alliance au deuxième degré inclusivement

Article 36

La Déclaration de politique régionale 2009-2014 prévoit que le secrétaire communal, le greffier provincial et le receveur communal ou régional ne pourront se pré-

senter à une élection dans les communes ou provinces dans lesquels ils exercent leur fonction.

L'article L4142-1§2 est complété de manière à introduire une nouvelle condition d'inéligibilité.

Article 37

L'article 1218-1 est modifié afin de prévoir les compétences de la Chambre de recours régionale. Celle-ci connaîtra des recours à l'encontre des décisions de démission d'office pour inaptitude professionnelle ainsi que des recours introduits par les Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints et Directeurs financiers à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation.

Articles 38 à 46

Ces articles opèrent des corrections d'ordre formel.

Article 47

La section 5, du chapitre II, du Titre Ier, du Livre II du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation est abrogée et remplacée par une nouvelle section permettant d'assurer la correspondance des dispositions en projet au niveau communal.

Article 48

Cette disposition modalise l'entrée en vigueur des nouvelles échelles barémiques.

Article 49

Cet article fixe l'entrée en vigueur.

AVANT-PROJET DE DÉCRET

modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

Après délibération,

ARRÊTE:

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville est chargé de présenter au Parlement wallon le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1er

À l'article L1121-3, alinéa 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots «L1124-6 à L 1124-8» sont remplacés par « L1124-6 et L 1124-8».

Art. 2

L'article L1123-15, §1er, alinéas 2 et 5 sont abrogés.

Art. 3

À l'article L1123-15, §1er, les mots « aux alinéas 1er et 2 » sont remplacés par « à l'alinéa 1er ».

Art. 4

L'article L1124-1 est abrogé et remplacé par ce qui suit :

«Art. L1124-1. Le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du directeur général et/ou qui ressortent du programme de politique générale ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'alinéa 1er et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

Le contrat d'objectifs est rédigé par le directeur général dans les six mois du renouvellement intégral du Conseil communal et, le cas échéant, dans les six mois suivant sa nomination par le Conseil communal, sur la base de la lettre de mission que lui aura préalablement remise le Collège communal. Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1° la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de directeur général;

2° les objectifs politiques à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale;

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués.

Une concertation doit avoir lieu entre le directeur général et le collège communal sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs. Le directeur financier y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du directeur général sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le Collège communal.

L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Toutefois, le cas échéant et sur demande expresse du directeur général, le contrat d'objectifs peut être adapté par le Collège en cours d'année. »

Art. 5

L'article L1124-2 est abrogé et remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-2, §1. Le directeur général est nommé par le Conseil communal aux conditions fixées conformément à l'article L1212-1 et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon. Il est pourvu à l'emploi dans les six mois de la vacance.

La nomination définitive à lieu à l'issue du stage. »

«§2. Le statut administratif du directeur général est fixé par un règlement établi par le Conseil communal et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

L'emploi de directeur général est accessible par recrutement, promotion et mobilité. »

Art. 6

L'article L1124-4 est abrogé et remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-4, §1. Le directeur général est chargé de la préparation des dossiers qui sont soumis au Conseil communal ou au Collège communal. Il assiste, sans voix délibérative aux séances du Conseil et du Collège.

Le directeur général est également chargé de la préparation et de la mise en œuvre des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs visé à l'article L1124-1.

Dans ce cadre, il met en œuvre et évalue la politique de gestion des ressources humaines.

§2. Sous le contrôle du Collège communal, il dirige et coordonne les services communaux et, sauf les excep-

tions prévues par la loi ou le décret, il est le chef du personnel. Dans ce cadre, il arrête le projet d'évaluation et le transmet à l'intéressé et au Collège.

Le directeur général ou son délégué, de niveau supérieur à celui de l'agent recruté ou engagé, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel.

§3. Le directeur général assure la présidence du Comité de direction tel que visé à l'article L1211-3.

§4. Le directeur général est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services communaux.

Le système de contrôle interne est un ensemble de mesures et de procédures conçues pour assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne :

1° la réalisation des objectifs;

2° le respect de la législation en vigueur et des procédures;

3° la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion.

Le cadre général du système de contrôle interne est soumis à l'approbation du Conseil communal.

§5. Le directeur général assiste sans voix délibérative aux séances du Conseil communal. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription de ceux-ci. Les procès-verbaux transcrits sont signés, dans le mois qui suit leur adoption, par le conseil communal, le bourgmestre et le directeur général.

Le directeur général donne des conseils juridiques et administratifs au Conseil communal et au Collège communal. Il rappelle, le cas échéant, les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, selon le cas, à la décision du Collège communal ou du Conseil communal et transmis, le cas échéant, au directeur financier.

§6. Après concertation avec le Comité de direction, le directeur général est chargé de la rédaction des avant-projets :

1° de l'organigramme;

2° du cadre organique;

3° des statuts du personnel. »

Art. 7

L'article L 1124-5 est abrogé et remplacé par ce qui suit :

«Art. L1124-5. §.1er. Le directeur général ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992.

Le Conseil communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur général dans les conditions suivantes :

1° le cumul n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° le cumul n'est pas contraire à la dignité de celle-ci;

3° le cumul n'est pas de nature à compromettre l'indépendance du directeur général ou créer une confusion avec sa qualité de directeur général.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 Par dérogation au § 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° inhérente à une fonction à laquelle le directeur général est désigné d'office par le Conseil communal. »

Art. 8

L'Article L 1124-6 est abrogé et remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-6.§1er. Le Conseil communal fixe l'échelle de traitement du directeur général, dans les limites minimum et maximum déterminées ci-après :

1. Communes de 10 000 habitants et moins : 34 000 € - 48 000 €;
2. Communes de 10 001 à 20 000 habitants: 38 000 € - 54 000 €;
3. Communes de 20 001 à 35 000 habitants: 40 600 € - 58 600 €;
4. Communes de 35 001 à 80 000 habitants: 45 500 € - 65 000 €;
5. Communes de plus de 80 001 habitants : 51 500 € - 72 500 €.

Les montants minima et maxima des échelles de traitement du directeur général sont rattachés à l'indice-pivot 138,01.

Le Gouvernement peut adapter les échelles de traitement. »

Art. 9

L'article L1124-7 du Code est abrogé.

Art. 10

À l'article L1124-8, alinéa 5, les mots « à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement en application de l'article L1124-7 » sont supprimés.

Art. 11

L'article L1124-11, alinéa 4 du Code est abrogé.

Art. 12

L'article L1124-14 est abrogé.

Art. 13

À l'article L1124-15, les mots « de 60 000 habitants » sont supprimés et remplacés par les mots « de 10 000 habitants ».

Art. 14

À l'article L1124-17, alinéa 2, les mots « ou empêché » sont supprimés.

Art. 15

L'article L1124-19 est abrogé et remplacé comme suit :

« Art. L1124-19. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L1124-17, le collège communal désigne un directeur général faisant fonction en cas d'absence du directeur général ou de vacance de l'emploi. S'il y a urgence, et pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours le Collège peut déléguer au directeur général la désignation de l'agent appelé à le remplacer. »

Art. 16

L'article L1124-20 est abrogé et remplacé comme suit :

« Art. L1124-20. Le directeur général faisant fonction bénéficie du traitement du titulaire. »

Art. 17

L'article L1124-21 § 1er est supprimé et remplacé par un article L1124-21 §1er libellé comme suit :

« Art. L1124-21 §1er. Les fonctions de directeur financier sont conférées et exercées conformément aux dispositions ci-après :

1° dans les communes comptant plus de 10 000 habitants, par un directeur financier;

2° dans les communes comptant 10 000 habitants et moins, par un receveur régional ; toutefois, le conseil communal peut créer l'emploi de directeur financier.

Dans les communes qui changent de catégorie, le directeur financier en fonction, à titre définitif, continue d'assumer cette fonction jusqu'à l'achèvement de sa carrière ou de la mission dans la commune. »

Art. 18

Les §§1er et 2 de l'article L1124-22 sont supprimés et remplacés par les paragraphes suivants :

« §1. Le directeur financier est nommé par le Conseil communal aux conditions fixées conformément à l'article L1212-1 et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

L'emploi de directeur financier est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

§2. Le directeur financier est placé sous l'autorité du Collège communal.

Son statut administratif est fixé dans un règlement établi par le Conseil communal dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon. »

Art. 19

À l'article L1124-22, alinéa 4, §3, la phrase « Le receveur local faisant fonction doit réunir les conditions requises pour l'exercice de la fonction de receveur» est abrogée.

Art. 20

Les articles L1124-25 à L1124-34 sont abrogés et remplacés par l'article suivant :

« Art. L1124-25. Le directeur financier remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la commune.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé spécialement :

1° de l'utilisation efficace et économiques des ressources;

2° de la protection des actifs ».

Art. 21

L'article L1124-36 du Code est abrogé.

Art. 22

L'article L1124-38 est abrogé et remplacé par le texte suit :

« Art. L1124-38, §1er. Le directeur financier ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992.

Le Conseil communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur financier dans les conditions suivantes :

1° Le cumul n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° Le cumul n'est pas contraire à la dignité de celle-ci;

3° Le cumul n'est pas de nature à compromettre son indépendance ou créer une confusion avec sa qualité de directeur financier.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§.2. Par dérogation au § 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le directeur financier est désigné d'office par le Conseil communal. »

Art. 23

L'article 1124-39 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« L'article L1124-38, est applicable, *mutatis mutandis*, au receveur régional »

Art. 24

L'article L1124-40 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-40, §1er Le directeur financier est chargé :

1° d'effectuer les recettes communales;

2° d'acquitter sur mandats les dépenses ordonnancées jusqu'à concurrence, soit du montant spécial de chaque article du budget, du crédit spécial ou du crédit provisoire, soit du montant des allocations transférées en application de l'article L1311-4. Dans le cas où il y aurait, de la part du directeur financier, refus ou retard d'acquitter les montants des dépenses susvisées, le paiement en sera poursuivi, comme en matière de contributions directes, par le receveur régional des contributions directes sur l'exécutoire du collège provincial, qui convoque le directeur financier et l'entend préalablement, s'il se présente;

3° de remettre un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil communal ou du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 5.500 euros, dans les dix jours calendrier de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelle. Le délai de dix jours lui imparti peut être prorogé d'une durée égale à ce délai par décision de l'auteur de l'acte concerné s'il en fait la demande motivée. En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.

A défaut, l'avis est réputé favorable. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle

§2 Le directeur financier donne un avis de légalité écrit et motivé, sur demande du collège communal ou du directeur général, sur toute question ayant une incidence financière. A défaut, l'avis est réputé favorable.

Il peut rendre, d'initiative, au collège communal son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la commune ou au niveau des entités consolidées de la commune, à savoir le CPAS, la zone de police, les fabriques d'Eglise, les régies ordinaires ou autonomes et les diverses associations de droit ou de fait qui reçoivent des subventions de la commune.

§3 Le directeur financier peut être entendu par le collège communal sur ses avis ou suggestions.

§4 Le directeur financier fait rapport en toute indépendance au conseil communal au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment, un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie, une évaluation de l'évolution passée et future des budgets, une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative. Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège communal et au directeur général.

Art. 25

L'article L1124-41 est abrogé.

Art. 26

L'article L1124-42 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-42, §1er. Le collège communal, ou celui de ses membres qu'il désigne à cette fin, vérifie l'encaisse du directeur financier au moins une fois dans le courant de chacun des quatre trimestres de l'année civile, et établit un procès-verbal de la vérification, qui mentionne ses observations et celles formulées par le directeur financier; il est signé par le directeur financier et les membres du collège qui y ont procédé.

Le collège communal communique le procès-verbal au conseil communal.

Lorsque le directeur financier a la charge de plusieurs encaisses publiques, celles-ci sont vérifiées simultanément aux jour et heure fixés par le gouverneur de la province.

§2. Le directeur financier signale immédiatement au collège communal tout déficit résultant d'un vol ou d'une perte.

Il est aussitôt procédé à la vérification de l'encaisse, conformément au §1er, en vue de déterminer le montant du déficit.

Le procès-verbal de la vérification est complété par l'exposé des circonstances et des mesures de conservation prises par le directeur financier.

§3. Lorsque la vérification de l'encaisse fait apparaître un déficit à la suite d'un vol ou d'une perte, le collège communal invite le directeur financier, par une lettre recommandée à la poste, à verser une somme équivalente dans la caisse communale. Cette invitation est précédée par une décision du conseil communal établissant si et dans quelle mesure le directeur financier doit être tenu pour responsable du vol ou de la perte et fixant le montant du déficit en résultant qu'il appartient de solder; une expédition de cette décision est annexée à l'invitation qui lui est faite de payer.

§4. Dans les soixante jours à dater de la notification de cette invitation, le directeur financier peut saisir le Gouvernement d'un recours; ce recours est suspensif de l'exécution.

Le Gouvernement statue en tant que juridiction administrative sur la responsabilité incombant au directeur financier et fixe le montant du déficit qui doit en conséquence être mis à sa charge.

La décision du n'est, dans tous les cas, exécutée qu'après l'expiration du délai visé à l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section d'administration du Conseil d'État; une fois le délai expiré, ou en l'absence de recours, la décision est exécutée sur les biens personnels du directeur financier s'il ne s'est pas exécuté volontairement. Lorsque le directeur financier n'introduit pas de recours auprès du Gouvernement et s'abstient, à l'expiration du délai imparti pour ce faire, de satisfaire à l'invitation de payer qui lui est adressée, il est procédé de la même manière à l'exécution par voie de contrainte.

Art. 27

L'article L1124-43 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-43. À la demande du directeur financier ou du receveur régional, le recouvrement des impositions dues à une commune est poursuivi, contre les contribuables domiciliés dans une autre commune, par le directeur financier ou du receveur régional de celle-ci.

Les frais exposés par la commune poursuivante et non recouvrés à charge du contribuable sont supportés par la commune demanderesse. »

Art. 28

L'article L1124-44 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-44, §1er. La responsabilité du directeur financier ou du receveur régional ne s'étend pas aux recettes que le conseil communal juge nécessaire de faire effectuer par des agents spéciaux; ces agents sont responsables des recettes dont le recouvrement leur est confié; ils sont, pour ce qui concerne le recouvrement de ces recettes, soumis aux mêmes obligations que le directeur financier.

Les agents spéciaux sont soumis aux mêmes règles que les directeur financier pour ce qui concerne le serment, le remplacement, l'établissement du compte de fin de gestion et les recours ouverts auprès du Gouvernement; les articles L1124-22, §3, L1124-45 et L1126-4 leur sont, *mutatis mutandis*, applicables.

Ils ne peuvent effectuer aucune opération de dépense sur les comptes qu'ils gèrent.

Les recettes réalisées sont versées périodiquement, et au moins tous les quinze jours, au directeur financier, le dernier versement de l'exercice étant effectué le dernier jour ouvrable du mois de décembre.

Lors de chaque versement, l'agent spécial transmet au directeur financier la liste détaillée des imputations budgétaires, des montants versés et des redevables correspondants.

Les comptes de l'agent spécial, accompagnés des pièces justificatives sont soumis à la vérification et au visa du collège communal

Ils sont ensuite transmis au directeur financier avec toutes les pièces justificatives pour être annexés au compte budgétaire.

L'article L1124-42 est, *mutatis mutandis*, applicable à l'agent spécial lorsqu'un déficit découlant d'un vol ou d'une perte est constaté.

§2. Sous sa seule responsabilité, le collège communal peut charger certains agents communaux, pour autant qu'elle soit accessoire à l'exercice de leurs fonctions, de la perception de recettes en espèces, au moment où le droit à la recette est établi.

Ces agents ne sont pas astreints aux obligations imposées aux agents spéciaux visés au §1er.

Ils versent au directeur financier, quotidiennement ou au moins toutes les semaines, le montant intégral de leurs perceptions, selon les directives qu'il leur donne et en les justifiant par un état de recouvrement détaillé par article budgétaire. »

Art. 29

L'article L1124-45 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-45, §1er. Un compte de fin de gestion est établi lorsque le directeur financier ou le receveur régional ou l'agent spécial visé à l'article L1124-44, §1er, cesse définitivement d'exercer ses fonctions, et dans les cas visés aux articles L1124-22, §3, alinéa 5, et L1124-24, alinéa 2.

§2. Le compte de fin de gestion du directeur financier ou de l'agent spécial, accompagné, s'il y a lieu de ses observations, ou en cas de décès de celles de ses ayants cause, est soumis par le collège communal au conseil communal qui l'arrête et déclare le comptable quitte ou fixe un débet.

La décision par laquelle le compte de fin de gestion est définitivement arrêté est notifiée sous pli recommandé à la poste au comptable, ou en cas de décès à ses ayants cause, par les soins du collège communal, accompagnée, s'il y a lieu, d'une invitation à solder le débet.

§3. Le gouverneur arrête le compte de fin de gestion du receveur régional et le déclare quitte ou fixe le débet, après avoir transmis le compte au conseil communal en l'invitant à lui adresser ses observations dans le délai qu'il indique.

Le gouverneur notifie sous pli recommandé à la poste sa décision au receveur, ou en cas de décès à ses ayants cause, en y joignant, s'il y a lieu, une invitation à solder le débet.

§4 L'article L1124-42 §4 est, *mutatis mutandis*, applicable lorsque le comptable est invité à solder un débet.

Art. 30

L'article L1124-49 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Art. L1124-49, §1er. Les receveurs régionaux exercent leurs fonctions sous l'autorité du gouverneur ou du commissaire d'arrondissement délégué.

La Région assume, vis-à-vis des communes intéressées, la responsabilité de la gestion de ces comptables.

§2. Au moins une fois dans le courant de chacun des quatre trimestres de l'année civile, l'encaisse du receveur régional est vérifiée par le gouverneur; il établit un procès-verbal de la vérification, qui mentionne ses observations, ainsi que celles formulées par le receveur, et est signé par l'un et l'autre; le gouverneur donne connaissance de ce procès-verbal au conseil communal.

Il est procédé simultanément à la vérification des encaisses du receveur régional pour toutes les communes de son ressort, ainsi que des autres encaisses publiques dont il aurait la charge.

Le receveur régional signale immédiatement au gouverneur et au collège communal tout déficit résultant d'un vol ou d'une perte; le gouverneur procède aussitôt à la vérification de l'encaisse conformément aux alinéas 1er et 2; le procès-verbal de la vérification est complété par l'exposé des circonstances et des mesures de conservation prises par le receveur.

Après avoir demandé au conseil communal de lui faire connaître ses observations dans le délai qu'il indique, le gouverneur invite le receveur, par une lettre recommandée à la poste, dont il transmet une copie au collège communal, à verser dans la caisse communale une somme équivalente au montant du déficit que le gouverneur décide de mettre à sa charge lorsqu'il estime que le receveur doit être tenu pour responsable en tout ou en partie du vol ou de la perte.

L'article L1124-42 § 4 est applicable *mutatis mutandis*. »

Art. 31

L'article L1124-50 est abrogé et remplacé par le texte qui suit :

« Art. L1124-50. Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le Collège communal procède à l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint s'il échet et du directeur financier »

Art. 32

À l'article L 1125-1, il est ajouté un 12° libellé comme suit :

« 12°. Les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec le directeur général, le directeur général adjoint s'il échet ou le directeur financier de la commune. »

Art. 33

Des articles L 1211-2 et L 1211- 3 libellés comme suit sont ajoutés :

« Art L1211-2. Le Collège communal établit l'organigramme des services communaux.

L'organigramme représente la structure d'organisation des services communaux, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au Comité de direction. »

« Art L1211-3. §1er. Il est instauré un Comité de direction au sein de chaque commune.

Il est composé du directeur général, du directeur financier, du directeur général adjoint s'il échet et des membres du personnel choisis par le directeur général parmi ceux qui remplissent des fonctions auxquelles l'organigramme relie la qualité de responsable de service.

Le Directeur général du CPAS et /ou le Directeur financier du CPAS est invité aux réunions du comité de direction pour les matières en lien avec l'action sociale.

§2. Outre les attributions qui peuvent lui être confiées par décision du Collège communal, le Comité de direction connaît de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Les avant-projets de budget, modifications budgétaires et notes explicatives y relatives sont concertés en Comité de direction.

§3. À l'exception de la réunion de concertation prévue au §2, alinéa 2, pour les communes dont le nombre d'habitants est inférieur à 10 000, la mise en place d'un Comité de direction est facultative. »

Les comités de direction de la commune et du CPAS tiennent des réunions conjointes au mois deux fois par an. »

Art. 34

À l'article L1215-8, il est ajouté un alinéa 2 libellé comme suit :

« Le Directeur général peut, sur rapport motivé du supérieur hiérarchique, infliger aux membres du personnel susvisé les sanctions disciplinaires de l'avertissement et de la réprimande.

Le Directeur général notifie sa décision au Collège communal, qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du Directeur général est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L 1215-18.

Le Collège communal notifie sans tarder, par lettre recommandée, la décision à l'agent concerné.

L'alinéa 1er ne s'applique pas au directeur général adjoint et au directeur financier. »

Art. 35

L'article L2212-76, §3 est abrogé et remplacé par ce qui suit :

« §3. Ne peuvent être parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, ni être unis par les liens du mariage ou de la cohabitation légale le greffier, le receveur provincial ou le gouverneur, les commissaires d'arrondissement et un membre du collège ou du conseil provincial. »

Art. 36

À l'article L4142-1 § 2, sont ajoutés un 9° et 10° libellés comme suit :

«9°dans la ou les communes où il exerce sa fonction, le directeur général, le directeur général de CPAS, le directeur financier, le directeur financier de CPAS ou le receveur régional

10° dans une des communes de la Province où il exerce sa fonction, le greffier provincial et le receveur provincial»

Art. 37

L'art 1218-1 est modifié comme suit :

« Il est institué une Chambre de recours régionale. Elle connaît :

1°des recours à l'encontre des décisions de démission d'office pour inaptitude professionnelle;

2° des recours introduits par les Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints et Directeurs financiers à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation ».

Art. 38

Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots « secrétaire » et « secrétaire communal » doivent être remplacés par les mots « directeur général» sauf aux articles L1123-5 ; L1123-10 §2 ; Livre IV – Titre 1er – Chapitre 4 ; L1441-1, alinéa 3 ; L2121-1 ; L4125-1 ; L4125-2§5 ; L4125-7 ; L4125-11 ; L4125-15 ; L4143-19 ; L4143-20 ; L4145-28 ; L4231-1.

Art. 39

Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les mots « receveur » et « receveur local »doivent être remplacés par les mots « directeur financier» sauf aux articles suivants : L1124-21,§1er, 2et 3 ; L1124-23, §2 ; L1124-24 ; L1124-27 ; L1124-34 ; L1124-37 ; L1124-40 ; L1124-45, § 3 ; L1124-47 ; L1124-49, §2 ; L1215-6 ; L1215-9 ; L2121-1 ; Livre II - Titre 1er- Chapitre II - Section 5 ; L3116-3 ; L3321-4, §1 ; L4125-1, §4.

Art. 40

À l'article L1121-3, alinéa 2, les mots «L1124-6 à L 1124-8» sont remplacés par « L1124-6 et L 1124-8».

Art. 41

À l'article L1123-15, §1er, les alinéas 2 et 5 sont abrogés.

Art. 42

À l'article L1123-15, §1er, alinéa 3, les mots « aux alinéas 1er et 2 » sont remplacés par « à l'alinéa 1er ».

Art. 43

L'article L1124-7 est abrogé.

Art. 44

À l'article L1124-8, alinéa 5, les mots « à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement en application de l'article L1124-7 » sont supprimés.

Art. 45

L'article L1124-11, alinéa 4 est abrogé.

Art. 46

L'article L1124-36 est abrogé.

Art. 47. La section 5, du chapitre II, du Titre Ier, du Livre II du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation est abrogée et remplacée par ce qui suit : à l'exception des articles L 2212-71 et L2212-72.

« Section 5 - Le greffier et le receveur

Sous-section première - Le greffier

Art. L2212-56. §1er. Le greffier est nommé par le conseil provincial, sur base d'un concours organisé par la province et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

La nomination définitive à lieu à l'issue du stage.

§2. Le conseil provincial fixe le traitement du greffier dans les limites minimum et maximum de l'échelle de traitement liée à la fonction de Directeur général des communes classées dans la catégorie supérieure conformément à l'article L1124-6. Le conseil provincial détermine les indemnités et allocations dont le greffier jouit à l'instar des autres fonctionnaires provinciaux.

§3. Le statut administratif du greffier provincial est fixé par un règlement établi par le Conseil dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

L'emploi de greffier provincial est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

Art. L2212-57. 1[er]. Le Conseil provincial peut infliger une des sanctions disciplinaires prévues dans le statut des agents provinciaux, au greffier et au receveur.

Sans préjudice des prérogatives du Conseil provincial et du Collège provincial, l'avertissement et la réprimande peuvent, sur rapport dûment motivé du supérieur hiérarchique de l'agent, être infligés par le greffier provincial aux membres du personnel susvisé.

Le greffier provincial notifie sa décision au Collège provincial, qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du greffier provincial est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L 1215-18.

Art. L2212-58. §1[er]. Le greffier provincial est chargé de la préparation des dossiers qui sont soumis au Conseil provincial ou au Collège provincial.

Le greffier provincial est également chargé de la préparation et de l'exécution des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs visé à l'article L2212-61 du présent décret.

§2. Sous le contrôle du Collège provincial, il dirige et coordonne les services. Sauf exception prévue par la loi, il est le chef du personnel.

§3. Le greffier provincial assiste, sans voix délibérative, aux séances du conseil et du collège provincial. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription des délibérations. Il tient, à cet effet, des registres distincts pour le conseil et pour le collège provincial.

Le règlement d'ordre intérieur détermine les modalités de transcription et identifie les délibérations qui doivent être transcrites.

Les actes ainsi transcrits, de même que les minutes de toutes les délibérations, sont signés dans le mois par le greffier, le président du conseil ou du collège provincial, selon qu'il s'agit de séances du conseil ou du collège provincial, ainsi que tous les membres du collège qui y ont assisté, conformément au règlement susvisé.

Les expéditions sont délivrées sous la signature du greffier et le sceau de la province dont il est le dépositaire.

§4. Le greffier provincial donne des conseils juridiques et administratifs au Conseil provincial et au Collège provincial. Il rappelle, le cas échéant, les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, selon le cas, à la décision du Collège provincial ou du Conseil provincial et transmis, le cas échéant, au receveur.

§5. Le greffier provincial assure la présidence du Comité de direction tel que visé à l'article L2212-62.

Après concertation avec le Comité de direction, le greffier provincial est chargé de la rédaction des avant-projets :

1° de l'organigramme;

2° du cadre organique;

3° du statut du personnel.

§6. Le greffier provincial est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services provinciaux.

Le système de contrôle interne est un ensemble de mesures et de procédures conçues pour assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne :

1° la réalisation des objectifs;

2° le respect de la législation en vigueur et des procédures;

3° la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion;

Le cadre général du système de contrôle interne est soumis à l'approbation du Conseil provincial.

§7. Le greffier provincial ou son délégué, de niveau supérieur à celui de l'agent recruté ou engagé, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel.

§8. Le greffier a la garde des archives. Il communique aux membres du conseil et du collège, à la demande et sans déplacement, toutes les pièces. Au besoin il en délivre copie.

Il transmet à chaque conseiller provincial un exemplaire de tout ce qui est imprimé au nom du conseil et du collège provincial.

Il communique, à la demande et sans déplacement, les actes du conseil ou du collège et les pièces déposées aux archives. »

Art. L2212-59. §1[er]. Le Conseil provincial désigne un greffier faisant fonction en cas d'absence du greffier ou de vacance de l'emploi. S'il y a urgence, et pour une période interrompue de trente jours, le greffier provincial peut soumettre au Collège provincial, le nom de l'agent appelé à le remplacer.

Art. L2212-60 §.1[er]. Le greffier provincial ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992.

Le Conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du greffier provincial dans les conditions suivantes :

1° le cumul n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° le cumul n'est pas contraire à la dignité de celle-ci;

3° le cumul n'est pas de nature à compromettre l'indépendance du greffier provincial ou créer une confusion avec sa qualité de greffier provincial.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 Par dérogation au § 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le greffier provincial est désigné d'office par le Conseil provincial. »

Sous-section 2 - Du contrat d'objectifs et du Comité de direction

Art. L2212-61 §1er. Le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du greffier provincial et/ou qui ressortent du programme de politique générale ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'alinéa 1er et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

§2. Le contrat d'objectifs est rédigé par le greffier dans les six mois du renouvellement intégral du Conseil provincial et, le cas échéant, dans les six mois suivant sa nomination par le Conseil provincial, sur la base de la lettre de mission que lui aura préalablement remis le Collège provincial. Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1° la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de greffier provincial.

2° les objectifs politiques à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale.

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués.

Une concertation doit avoir lieu entre le greffier provincial et le collège provincial sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs. Le receveur provincial y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du greffier provincial sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le Collège provincial.

§3. L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Toutefois, le cas échéant et sur demande expresse du greffier provincial, le contrat d'objectifs peut être adapté par le Collège en cours d'année.

Art. L2212-62. Il est instauré un Comité de direction au sein de chaque province.

Il est composé du greffier provincial, du receveur et des membres du personnel choisis par le greffier parmi ceux qui remplissent des fonctions auxquelles l'organigramme relie la qualité de responsable de service.

Outre les attributions qui peuvent lui être confiées par décision du Collège provincial, le Comité de direction connaît de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Sous-section 3 - Le receveur

Art. L2212-63. §1er. Le receveur provincial est nommé par le conseil provincial. Il est nommé sur la base d'un concours organisé par la province et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

La nomination définitive à lieu à l'issue du stage.

§2. Le traitement du receveur provincial est fixé par le conseil provincial conformément à l'échelle des traitements applicable aux directeurs généraux des communes de plus de 80 001 habitants, telle que prévue par l'article L1124-6.

Les services que le receveur provincial a accomplis dans une administration fédérale, régionale, provinciale ou communale, avant sa nomination en cette qualité, sont intégralement pris en compte pour le calcul de son traitement.

§4. Le statut administratif du receveur est fixé par un règlement établi par le Conseil et dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

L'emploi de receveur provincial est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

§5. Le Receveur provincial est placé sous l'autorité du Collège provincial.

Art. L2212-64. §1er. Le collège provincial désigne un receveur faisant fonction en cas d'absence du receveur ou de vacance de l'emploi. S'il y a urgence, et pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours le receveur désigne l'agent appelé à le remplacer

Il bénéficie du traitement du titulaire.

§3. Lors de son installation et de la cessation de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du collège provincial.

Art. L2212-65. Le receveur provincial est tenu de fournir, pour garantie de sa gestion, une garantie bancaire ou une assurance.

Le Gouvernement en fixe le montant.

Art. L2212-66. §1er. Le receveur remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la province.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est spécialement chargé :

1° de l'utilisation efficace et économique des ressources;

2° de la protection des actifs.

§2. Le receveur provincial est chargé :

1° de la tenue de la comptabilité de la province et de l'établissement des comptes annuels;

2° de procéder au paiement des dépenses ordonnancées par les mandants dûment habilités;

3° de la gestion des comptes ouverts au nom de la province et du service de la trésorerie générale de la province;

4° du placement des fonds de trésorerie;

5° du contrôle et de la centralisation des engagements réalisés par le conseil, le collège ou les agents désignés par eux;

6° du contrôle des receveurs spéciaux;

7° de la perception et du recouvrement forcé des impôts provinciaux en application du titre III du livre II de la troisième partie du présent Code;

8° de la fourniture d'avis écrit préalables et motivés portant sur :

— tout projet de décision du Conseil ou du Collège ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 5 500 euros;

— l'établissement du budget et du plan financier pluriannuel.

Ces avis sont réputés favorables à défaut d'être communiqués au collège provincial dans un délai fixé par lui au moment de la demande, et qui ne peut être inférieur à dix jours calendrier.

Art. L2212-67. §1er. Le receveur ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992.

Le Conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du receveur dans les conditions suivantes :

1° le cumul n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

2° le cumul n'est pas contraire à la dignité de celle-ci;

3° le cumul n'est pas de nature à compromettre son indépendance ou créer une confusion avec sa qualité de receveur.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§.2. Par dérogation au § 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;

2° à laquelle le receveur est désigné d'office par le Conseil provincial.

Art. L2212-68. Un compte de fin de gestion est établi lorsque le receveur provincial cesse définitivement d'exercer ses fonctions.

Art. L2212-69. Lorsque le conseil désigne un ou plusieurs receveurs spéciaux chargés d'effectuer certaines recettes, il détermine les garanties qui sont exigées de ces comptables dont les recettes sont versées périodiquement au compte général de la province, conformément à l'article L2231-5.

Les agents commis à la garde, à la conservation ou à l'emploi des matières ou du matériel appartenant à la province, sont responsables de ces matières ou matériel, et sont assimilés aux receveurs spéciaux ou comptables en deniers, en ce qui concerne les garanties à fournir.

Le mobilier de la province est inventorié. Sont compris dans le mobilier, les machines, appareils et matériel non confiés à la garde des agents comptables visés à l'alinéa 2.

Les inventaires de mobilier établis pour chaque institution ou service sont récoltés chaque année, et à chaque mutation de fonctionnaire responsable

Art. L2212-70. Le Collège provincial adopte l'organigramme des services provinciaux.

L'organigramme représente la structure d'organisation des services, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au Comité de direction. »

Art. 48

L'article 8 du présent décret entre en vigueur à la date de sa publication au Moniteur belge. Ses effets sont toutefois limités à une augmentation barémique limitée à un montant équivalent à minimum 2 500 € par rapport à l'échelle en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du présent décret. Le solde éventuel sera attribué à l'issue de la première évaluation favorable.

Art. 49

Le présent décret entre en vigueur à la date de sa publication au Moniteur belge à l'exception des articles 32 et 35 qui entrent en vigueur lors du renouvellement des conseils communaux et provinciaux de 2018.

Namur, le 15 décembre 2011.

Le Ministre-Président du Gouvernement wallon,

Rudy DEMOTTE.

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

Paul FURLAN.